# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

Al objeto de adecuar el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al Servicio del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, se proponen las siguientes modificaciones, de tal manera que los párrafos transcritos de los artículos señalados quedarían redactados de la siguiente forma:

**Artículo 2. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación definitiva por el órgano competente y se mantendrá en vigor hasta el 31 de agosto del año 2011.

Las condiciones establecidas en este Convenio se consideraran mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuerdos Plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

Aquellas mejoras en las condiciones laborales del personal laboral de las entidades locales que se produzcan como consecuencia de modificaciones de la normativa vigente se entenderán incorporadas al presente convenio sin necesidad de acuerdo plenario expreso. No obstante, los aspectos económicos, excluidas las horas extras, se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008.

**Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de tres meses al vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

**Artículo 4. Normas supletorias.**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto

de los Trabajadores y en los preceptos que así lo disponga del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y demás legislación vigente.

**Artículo 14. Promoción Interna Estable.**

El Ayuntamiento de Churriana de la Vega facilitará en lo posible la promoción interna consistente en el ascenso de un grupo de titulación de los contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, a otro del inmediato superior.

El Personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá para ello pertenecer a la plantilla, tener una antigüedad reconocida de al menos un año en la Categoría Profesional a la que pertenezca en la actualidad, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que se establezcan.

Se valorarán en todo caso los cursos de capacitación profesional que realizara el trabajador, referentes al puesto a que optara, en los procesos de promoción interna y por el Tribunal Seleccionador.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría que se aspira y superar las pruebas que establezca el órgano competente del Ayuntamiento.

No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de 5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del grupo 5 al 4 y del grupo 4 al grupo 3 y de 10 años en el concurso del grupo 5 al grupo 3 y la superación del correspondiente curso de capacitación. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción dentro del mismo Grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

A estos efectos, se exonerará de realizar las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

## Título IV. Estructura Salarial

**Artículo 15.Conceptos salariales.**

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo: El sueldo base para todo el personal laboral será el que corresponda con la clasificación de grupos contenido en la Relación de Puestos de Trabajo que se

adjunta a este Convenio y que se fija para este año de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO: SALARIO BASE MENSUAL

I: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo A1

II: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo A2

III: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo B (nuevo grupo B).

IV: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo C1

V: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo C2

VI: El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del subgrupo de las Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima del EBEP (actual grupo E).

- Trienios: La cuantía del trienio será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado que figura para los distintos subgrupos. Esta se abonará en la nómina del mes siguiente a que se cumpla dicho trienio, tanto al personal laboral fijo, como indefinido, o con más de tres años de antigüedad.

Al personal laboral se le reconocerá de oficio a la aprobación del presente convenio los trienios que le correspondan conforme a los años de servicio prestados en el Ayuntamiento de Churriana de la Vega como Personal Laboral. Los trienios que se cumplan a partir de la firma del presente convenio se solicitarán su reconocimiento conforme a ley. El reconocimiento de dichos trienios tendrá efecto retributivo exclusivamente a partir del día 1 de enero de 2008, sin que se pueda reclamar retroactivamente retribuciones anteriores a la fecha anteriormente indicada por dicho concepto.

- Pagas extraordinarias: La cuantía de las pagas extraordinarias será en cuanto a cantidad y forma la establecida en los Presupuestos Generales del Estado para los distintos subgrupos citados. Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

El cómputo de estas pagas será semestral en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo y entre el 1 de junio al 30 de noviembre.

b) Complementos de convenio:

Son los siguientes:

Complemento de Categoría, Complemento del Puesto,

Complemento Transitorio y Complemento de Productividad

(las cuantías y definiciones de estos complementos son los que se reflejan en los siguientes artículos).

**Artículo 17. Complemento del Puesto.**

Es aquel complemento de índole funcional, vinculado al puesto de trabajo por estar destinado a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca.

**Artículo 18. Complemento Transitorio.**

El Complemento Transitorio es aquél que retribuye a un trabajador durante el periodo que desempeñe una o varias de las siguientes funciones: conducción de maquina barredora, conducción de vehículo de bomberos, inhumación de cadáveres, disponibilidad 24 horas, limpieza de contendores o desempeñar una jefatura, además de las propias del puesto de trabajo que ocupa.

Este complemento transitorio, se devengará mensualmente y en proporción al tiempo de desempeño de dichas funciones.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de cesar en dicha actividad, o ser sustituido por incapacidad temporal. No se dejará de percibir en el periodo vacacional.

Este complemento se verá incrementado anualmente, en el mismo porcentaje de incremento del salario base que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de ordinaria de trabajo, y siempre que se supere el cómputo anual de horas fijadas.

La necesidad de prestar estos servicios extraordinarios la determinará el/la Jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a oportuno, siendo éstos quienes, en último lugar, estimarán sobre la conveniencia o no de prestar dichos servicios, debiendo hacerse constar el trabajo específico a realizar y duración posible del mismo.

Estos servicios se compensarán, y siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la proporción de dos horas de descanso por una de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso, dentro del plazo de un semestre a partir del día en que se produzcan. De no producirse la compensación en el citado plazo, podrán abonarse estas horas como gratificaciones por servicios extraordinarios, con las siguientes fórmulas:

* En jornada laboral normal: valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate (cómputo de sueldo base + antigüedad + complemento de categoría + complemento de puesto) como dividendo, entre 1.627,50, como divisor + el 75% del resultado anterior.

* En jornada laboral nocturna o festiva: valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate (cómputo de sueldo base + antigüedad + complemento de categoría + complemento de puesto) como dividendo, entre 1.627,50, como divisor + el 125% resultado anterior. El servicio nocturno tendrá su inicio a partir de las 22,00 horas y hasta las 6,00 horas. Esto será salvo que su horario natural de trabajo no se encuentre dentro de esas horas o que en la Relación de Puestos de Trabajo se indique que el puesto tiene un complemento por trabajar en horario nocturno.

* En jornada festiva nocturna: valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate (cómputo de sueldo base + antigüedad + complemento de categoría + complemento del puesto) como dividendo, en 1.627,50 como divisor + el 175% del resultado anterior.

El número máximo de horas extraordinarias será el que indique en cada momento la legislación vigente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Los días 20 de cada mes, el Jefe de cada Área o Servicio entregará los partes de las horas extraordinarias trabajadas de todos los trabajadores y dichas horas se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Tendrá en cuenta que el cómputo global anual de cada trabajador no supere la realización de las horas anuales conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los servicios prestados los días 16 de agosto y 8 de septiembre se considerarán extraordinarios, y no computables en la bolsa horaria establecida en el grado de

dedicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

**Artículo 24. Jornada laboral.**

1. La jornada de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Churriana de la Vega quedará establecida en un máximo de 37,5 horas semanales. Dicho personal realizará la jornada laboral continuada, durante todos los meses del año, salvo en aquellos casos en que por el tipo de servicio esté asignado otro tipo de jornada laboral (partida, turnos, etc.) con el siguiente régimen de distribución horaria:

(...)

10. Horarios especiales:

Fiestas locales: reducción de 1 hora diaria.

Semana Santa: reducción de 1 hora diaria desde el lunes al domingo.

Navidad (del 24 de diciembre al 6 de enero): reducción de 1 hora diaria.

Verano (del 1 de julio al 15 de septiembre): reducción de 1/2 hora diaria.

(...)

12. Como preparación a la jubilación, el personal experimentará una reducción de 1 hora en su jornada ordinaria de trabajo a partir de los 60 años hasta los 65, sin reducción de las retribuciones.

13. El establecimiento de nuevas jornadas partidas o de trabajo a turnos se aprobará por el Alcalde previa negociación con la CMP.

14. El personal del Ayuntamiento de Churriana de la Vega tendrá derecho a solicitar permiso para un puente al año, según necesidades del servicio y calendario laboral, previa solicitud por escrito. Si por necesidades del servicio no se pudiera tomar, se distribuirá con otro día de descanso.

15. El personal que tenga jornada inferior a la pactada en el presente convenio, tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral en la parte proporcional que le corresponda.

**Artículo 25. Vacaciones.**

La licencia por vacaciones se disfrutará según ley, rigiéndose en la forma y periodo iguales a los establecidos para los funcionarios del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, con las siguientes particularidades:

1. Se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre por quincenas, con inicio de las mismas los días 1 y 16 del mes.

2. Previa solicitud del interesado y atendiendo a las necesidades de la empresa, existirá la posibilidad de disfrutar las vacaciones en un solo mes.

**Artículo 26. Fiestas.**

Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente. Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles, y, por tanto, festivos no recuperables, por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, incluidos los declarados fiestas locales en Churriana de la Vega, compensándose a la forma establecida en este convenio.

**Artículo 27. Permisos y licencias.**

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a los permisos que se establecen en los artículos 48 y 49 del EBEP. Además de 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el correspondiente Registro de Parejas de hecho.

La normativa de desarrollo de los citados artículos 48 y 49 del EBEP, en aquellos supuestos que sea más favorable para el personal laboral de este Ayuntamiento se entenderá de aplicación a dicho personal.

**Artículo 29. Anticipos reintegrables para el Personal**

Laboral Fijo de Plantilla y para todo aquel que lleve más de tres años consecutivos en el Ayuntamiento.

Se creará anualmente una partida presupuestaria para anticipos reintegrables del personal laboral fijo de plantilla y también para el personal laboral que lleve más de 3 años en la empresa.

La cantidad máxima que podrá solicitar el trabajador será como máximo el 80% del salario bruto mensual (salario base + antigüedad + complemento de categoría + complemento de puesto). El reintegro se efectuará en la nómina correspondiente al mes siguiente al de la solicitud.

A petición del interesado se podrá fraccionar su devolución en un plazo máximo de 12 meses.

**Artículo 30.**

1. Percepciones por baja, accidente o enfermedad.

En caso de enfermedad se abonará el 100% de la totalidad de la nómina anterior

en el primer mes que esté de baja.

En caso de enfermedad o accidente se abonará al personal laboral, mientras permanezca en situación de incapacidad temporal (IT) y durante el tiempo reglamentario, las diferencias que puedan existir entre la prestación económica IT y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba dicho personal, exceptuando aquellos complementos del Anexo I que se dejan de devengar en caso de IT.

A este efecto el Ayuntamiento de Churriana de la Vega podrá someter al trabajador a reconocimiento de otro facultativo designado por la Corporación para que dictamine sobre la baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. Si el dictamen del facultativo designado por la Corporación no coincidiese con el dictamen emitido por el de la Seguridad Social prevalecerá el criterio del asignado por la Corporación en cuanto a la pérdida del complemento económico recogido en el párrafo anterior.

La negativa del trabajador a someterse a dicho reconocimiento o la reincidencia (más de 2 veces) de baja en un mes también originará la pérdida de ese complemento.

2. Ayudas Sociales.

Se contratará un plan de pensiones para el personal Laboral del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, conforme a lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En aquellos puestos donde sea requisito imprescindible para su ejercicio poseer algún carné de conducir, los gastos de renovación del mismo correrán a cargo del Ayuntamiento de Churriana de la Vega.

Ayudas para familias numerosas. Se establece una ayuda anual para familias numerosas, para aquel personal con un año de antigüedad en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, desde el momento del nacimiento del tercer hijo o hija y hasta la edad que se establezca legalmente como familia numerosa, por un importe anual de 600 euros, dividido en 12 meses. Para la percepción del presente beneficio deberán aportar la documentación justificativa de dicha situación.

Ayudas por discapacidad. Se establecerán ayudas por discapacidad para el personal que tenga una antigüedad superior a un año en la empresa, y con contrato en vigor durante la vigencia del presente convenio, debidamente justificadas, siempre que tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 % debidamente acreditado por el organismo competente y que no cobren por el mismo concepto por cualquier organismo público. El importe de dicha ayuda será de 500 euros anuales, dividido en 12 meses.

Las ayudas económicas, tanto las de familias numerosas, como las de discapacidad, se verán incrementadas cada año según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 31. Seguridad y Salud.**

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollan. Se creará un Comité de Seguridad y Salud compuesto por un representante de la Corporación designado por la Alcaldía y un Delegado/a de Prevención.

A este efecto el Delegado/a de Prevención será el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Será designado por y entre los representantes del personal. Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar al Delegado/a de

Prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se le encomiende, todo ello de conformidad en lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Capacidad disminuida de la persona trabajadora:

La Corporación Municipal destinará al personal mayor de 55 años que vea mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o que, sin haber cumplido esa edad sea evidente la aludida disminución, a puestos de trabajo, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones, previa instrucción de expediente contradictorio, con participación de la representación sindical en su caso, y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

**Artículo 36. Derechos de Reunión o Asambleas.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del EBEP con las siguientes particularidades:

1. Está legitimado para convocar reunión o asamblea de personal municipal y para formular la correspondiente solicitud de autorización.

a. El comité de empresa o delegados sindicales si no lo hubiera.

b. La representación acreditada de las organizaciones sindicales.

c. Por un número de personal no inferior al 40% de la plantilla.

2. Cuando las reuniones o asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada

de trabajo, se darán también los siguientes requisitos.

a. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b. Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 36 horas anuales.

c. Comunicar por escrito su celebración, con una antelación de 72 horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de las personas firmantes que acrediten estar legitimadas para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el comité de empresa, por asuntos graves que afecten a la totalidad del personal, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a 24 horas.

4. En cualquier caso, si el plazo de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Presidencia de la Alcaldía o concejalía en quien delegue, no formulase objeción a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

5. En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

**Artículo 39. Acoso sexual y moral en el trabajo.**

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad.

No se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni moral en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual o moral todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantiza al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de las personas responsables del Área, los hechos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso sexual o moral, entre compañeros podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquel se efectúe por un superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que la persona trabajadora desee iniciar.

**Artículo 40. Cese voluntario del personal.**

El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a la legislación vigente.

**Artículo 41. Jubilación.**

1. La jubilación del personal incluido en el presente convenio tendrá lugar dentro del límite máximo de edad fijado por la legislación laboral, con las percepciones que marque la ley.

2. El personal, al cumplir 60 años, podrá ser trasladado cuando exista disponibilidad dentro de la empresa, a un puesto dentro de la misma categoría, adaptado a su edad y condición física.

3. Al extinguirse el contrato de trabajo por causa de jubilación a los 65 años, incapacidad, o muerte, la persona interesada o su causa habiente, percibirá una ayuda de dos mensualidades en su integridad, más la mensualidad en curso.

**Disposición Final.**

Una vez firmado por las partes, y después de su entrada en vigor, el presente Convenio será editado y distribuido por el Delegado de Personal a todos y cada uno de los componentes del personal laboral

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD

| Grupo | Salario base anual | Trienio anual |
|---|---|---|
| I | 13.621,32 euros | 523,56 euros |
| II | 11.560,44 euros | 419,04 euros |
| III | 10.032,96 euros | 365,16 euros |
| IV | 8.617,68 euros | 314,64 euros |
| V | 7.046,40 euros | 210,24 euros |
| VI | 6.433,08 euros | 157,80 euros |

NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CATEGORIA

| Nivel | Euros anual | Nivel | Euros anual | Nivel | Euros anual |
|---|---|---|---|---|---|
| 30 | 11.960,76 | 20 | 5.428,80 | 10 | 2.656,80 |
| 29 | 10.728,36 | 19 | 5.151,60 | 9 | 2.518,20 |
| 28 | 10.277,40 | 18 | 4.874,16 | 8 | 2.379,24 |
| 27 | 9.826,08 | 17 | 4.596,84 | 7 | 2.240,76 |
| 26 | 8.620,44 | 16 | 4.320,24 | 6 | 2.102,16 |
| 25 | 7.648,32 | 15 | 4.042,68 | 5 | 1.963,44 |
| 24 | 7.197,12 | 14 | 3.765,72 | 4 | 1.755,72 |
| 23 | 6.746,16 | 13 | 3.488,16 | 3 | 1.548,36 |
| 22 | 6.294,72 | 12 | 3.210,84 | 2 | 1.340,28 |
| 21 | 5.844,12 | 11 | 2.933,76 | 1 | 1.132,68 |

CUANTIAS DEL COMPLEMENTO DEL PUESTO

| G | N | Denominación del puesto | Euros anuales |
|---|---|---|---|
| IV | 20 | Encargado de Obras y Servicios | 9.636,00 |
| II | 20 | Arquitecto Técnico | 8.148,00 |
| II | 20 | Ingeniero Técnico Industrial | 8.148,00 |
| V | 18 | Encargado Instalaciones Deportivas | 8.004,00 |
| I | 26 | Letrada del Centro de Información para la Mujer | 7.812,00 |
| I | 26 | Psicóloga del Centro de Información para la Mujer | 7.812,00 |
| V | 16 | Oficial Jefe | 6.564,00 |
| IV | 17 | Coordinador de Actividades Deportivas | 5.988,00 |
| V | 16 | Conserje Encargado de Mantenimiento Centro Municipal de Cultura | 5.844,00 |
| V | 16 | Oficial | 5.748,00 |
| VI | 14 | Ordenanza Conductor | 5.136,00 |
| VI | 14 | Peón | 5.076,00 |
| IV | 17 | Administrativo | 4.992,00 |
| VI | 14 | Operario Mantenimiento Instalaciones Deportivas | 4.896,00 |
| V | 16 | Monitores | 4.308,00 |
| V | 16 | Socorristas | 4.308,00 |
| V | 16 | Auxiliar | 4.164,00 |
| II | 17 | Bibliotecaria | 4.164,00 |
| V | 16 | Ayud. Coord. Sociocultural | 3.732,00 |
| V | 16 | Ayud. Coord. Juventud | 3.552,00 |
| V | 16 | Recepcionista | 3.444,00 |

COMPLEMENTO TRANSITORIO

Disponibilidad 24 horas - Conducción camión de bomberos: 3.465,00 euros anuales.

Conducción del camión de limpieza de contenedores: 3.000,00 euros anuales.

Jefatura: 1.600,00 euros anuales.

Inhumación de cadáveres: 850,00 euros anuales.

Conducción de máquina barredora: 725,00 euros anuales.

Servicio de guardia en instalaciones deportivas domingos, o festivos: 140,00 euros por domingo y/o festivo.

Churriana de la Vega, 1 de agosto de 2008.-En representación de los trabajadores por UGT, fdo.: José Hódar Castro, Germán Arredondo Cantero, Miguel Hódar Castro, Miguel Mata Buendía; en representación de la empresa, fdo.: R. Vicente Valero Rodríguez, Alcalde-Presidente, Antonio Narváez Morente, Concejal Delegado de Hacienda. NUMERO 2.870

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía