



Administración Autonómica

NÚMERO 2025049978

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de CHURRIANA DE LA VEGA

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de CHURRIANA DE LA VEGA

VISTO el texto del **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA POR LA QUE SE APRUEBA EL CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO de CHURRIANA DE LA VEGA**, con (**Código de convenio 18002002012006**), presentado ante esta Delegación Territorial a través del Registro telemático REGCON el 15 de septiembre de 2025, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

FIRMADO POR: JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA
2025 – 2029

TÍTULO I.- CONSTITUCIÓN Y BASES.

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Churriana de la Vega en cualquiera de los centros de servicios de él dependientes.

No obstante, lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.
- El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural, Escuelas Taller, Casas de Oficios y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Administración Municipal de conformidad con la Ley.

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 diciembre del año 2029, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas se establezca.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán 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 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.

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 periodos 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 5. Compensación y absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de aprobación por el órgano competente, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y sólo se negociará la cláusula anulada si una de las partes lo solicita.

Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria. (CMP).

Se constituye Comisión Mixta Paritaria integrada por el alcalde/sa y/o aquellos concejales/as en quien delegue y los delegados/as de Personal.

En el caso de que los temas a tratar o resolver coincidan con las materias técnicas o específicas La Comisión Mixta Paritaria podrá contar con la presencia de un asesor especialista. La Función de la Comisión Mixta Paritaria será la de interpretar el acuerdo y estudiar las revisiones que se formulen para su reforma. Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Texto del Acuerdo en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el acuerdo con excepción de las que requieran intervención de los órganos de Gobierno del Ayuntamiento.
- c) Facultad de Conciliación y nombramiento de árbitros de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 9/87 de 12 de mayo.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo
- e) Formular Propuestas de valoración de aquellos puestos de trabajo no especificados en la relación de Puestos de Trabajo, así como revisar el sistema de valoración contratación y promoción para evitarla discriminación sexista o por minusvalía.

f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

g) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CCC de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

h) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se promulguen en el futuro.

i) La Negociación de todos los procedimientos que afecten a las condiciones laborales.

La Comisión Mixta paritaria, se podrá reunir con carácter ordinario cada cuatrimestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan preciso y lo solicite una de las partes, debiendo levantarse Acta de los acuerdos adoptados y hacerse pública. A tal fin podrá ser convocada con antelación mínima de 48 horas por cualquiera de las partes fijando hora de la celebración. Si la reunión no se celebre por falta de asistencia de la parte convocada se entiende que la misma notificación habilita para una celebración 24 horas después. Si tampoco asistiese a esta última se tendrá por celebrada sin acuerdo, quedando expedita la vía en revisión administrativa y judicial que corresponda.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Acuerdo, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y la ley 7/87 de órganos de Representación y Participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización del Trabajo corresponderá a la Corporación. Una vez elaborado y propuesto el Organigrama Funcional y Administrativo, instrumento de organización y división del Trabajo, el delegado de Personal tendrá derecho a conocer e informar sobre:

- a) La elaboración de cualquier organigrama nuevo, cambio y plantilla municipal.
- b) Los puestos de trabajo vacantes en dicho organigrama nuevo o cambio o modificación del mismo.
- c) El proceso de adjudicación de Jefaturas o Áreas incluidas en el organigrama en la forma que disponga la legislación vigente.
- d) Cualquier modificación en cuanto a la organización del personal laboral en dicho Ayuntamiento se comunicará por escrito de forma motivada.
- e) Además tendrá todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le vengán atribuidas legalmente.

TÍTULO II.-NORMAS SOBRE INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y CESE.

Artículo 8. Principios aplicables a la selección de personal.

El ingreso del personal fijo de plantilla, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, al Ayuntamiento de Churriana de la Vega se realizará previa Oferta de empleo Público mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

A estos efectos las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada. Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

En cualquier caso, podrán celebrarse contratos de duración determinada de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 9. Normas aplicables a la selección.

El proceso selectivo del personal indefinido se adecuará a las reglas establecidas por el R. D. 364/95 y conforme a lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 10. Plantilla de personal y oferta de empleo público.

1. Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas el personal existente, constituirán la Oferta de Empleo Público del referido ejercicio.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencia voluntaria y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán con la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación.

3. Se informará previamente en la C.M.P. de la propuesta de Oferta de Empleo Público.

El personal con una antigüedad en la Administración de al menos un año, podrá solicitar una excedencia voluntaria con una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, siempre y cuando acredite que hayan transcurrido más de cuatro años desde el final de una excedencia anterior. Se considerará reserva de puesto para el personal que se encuentre en excedencia voluntaria durante el primer año de excedencia. El personal que venga disfrutando de una excedencia voluntaria tendrá derecho a solicitar, siempre que lo haga con una antelación de 15 días a la finalización de la misma, hasta dos prórrogas, siempre y que no exceda del tiempo máximo establecido. La concesión o no de dichas prórrogas será determinada por la Corporación siempre y cuando lo considere o no conveniente para el interés público.

Artículo 11. Unificación del Régimen Jurídico del personal.

La regulación de este aspecto se hará según la legislación vigente.

Artículo 12. Garantías de las condiciones laborales y protección al empleo.

El Ayuntamiento de Churriana de la Vega, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio se evitará en lo posible la contratación temporal, cooperando así a la estabilidad del empleo.

TÍTULO III.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación, Grupos y Categorías.

El nivel del Puesto de Trabajo dependerá del grupo de dicho puesto según el rango especificado en la siguiente tabla:

Grupo	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
A1	24	30
A2	20	26
C1	16	22
C2	14	18
E	10	14

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 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 será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado que figura para los distintos subgrupos. Ésta 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.

Los Trienios que se cumplan a partir de la firma del presente convenio se solicitarán su reconocimiento conforme a ley.

-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 de Puesto, Complemento Transitorio y Complemento de Productividad (las cuantías y definiciones de estos complementos son los que se reflejan en los siguientes artículos).

Artículo 16. Categoría económica Consolidada y Complemento de Categoría.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio poseerá una categoría económica consolidada correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo. La posesión de la

citada categoría económica comportará la percepción del nivel de complemento de categoría correspondiente a la misma, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía de este complemento será equiparable al del complemento de destino del personal funcionario.

El Personal Laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá al menos el Complemento de Categoría establecido para cada Grupo profesional, que resulta de la siguiente escala:

GRUPO PROFESIONAL	Nivel C. Categ. Mínimo	Nivel C. Categ. Máximo
I	24	30
II	20	26
III	16	22
IV	14	18
V	10	14

Artículo 17. Complemento de 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 las siguientes funciones:

- Conducción de máquina barredora. (91,78 €/mes)
- Conducción de maquinaria y vehículos pesados. (111,79 €/mes)
- Inhumación de cadáveres. (207,53€/ mes)
- Disponibilidad 24 horas, teniendo en cuenta que este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas, este complemento incluye las prolongaciones de servicio en caso de urgencia y las horas por actividades no previsibles con motivo de urgente resolución. (207,53 €/ semana)
- Disponibilidad 24 horas en instalaciones deportivas teniendo en cuenta que este complemento tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales durante las 24 horas, complemento incluye las prolongaciones de servicio en caso urgencia y las horas no previsibles con motivo de urgente resolución. (207,53 €/mes)
- Guardias en instalaciones deportivas y culturales en fin de semana y festivos y salidas deportivas y culturales, en fin de semana y festivos por turno, de mañana o de tarde. (84,95 €/ turno mañana o tarde)
- Organización y Vigilancia de eventos en instalaciones deportivas y culturales, en fin, de semana y festivos por turno, de mañana o de tarde. (120 €/ turno mañana o tarde), si el evento excede del horario establecido para cada turno de trabajo, el exceso se considerará horas extraordinarias.
- Responsable de compras y almacén. (288,24 €/mes)
- Desempeñar una jefatura, además de las propias del puesto de trabajo que ocupa (155,64 €/mes)

Observaciones:

- La percepción de un complemento transitorio, será incompatible con la percepción de otro, con excepción de la Jefatura.
- Los complementos transitorios tendrán que ser siempre determinados, supervisados y autorizados por el concejal del área correspondiente, que determinará en todo caso los turnos de las guardias y la adjudicación de dichos complementos al trabajador que le corresponda.
- El complemento transitorio, se devengará mensualmente y en proporción al tiempo de desempeño de dichas funciones.
- El complemento dejará de percibirse en el momento de cesar dicha actividad, o ser sustituido por incapacidad temporal. No se dejará de percibir en el período vacacional.
- El 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 19. Complemento de Jornada Partida y Corretornos.

Este complemento retribuye la prestación de servicios públicos en el Área de Ayuda a Domicilio con un cuadrante en régimen de jornada partida, mañana y tarde durante tres o más tardes a la semana; Así como, para el personal que desempeñe su jornada laboral en cuadrante de corretornos, entendida como tal, la jornada laboral

distinta a la de la semana anterior, por necesidades del servicio. Este complemento se devengará mensualmente, en proporción a la jornada realizada y al tiempo de desempeño de dichas funciones (100 €/mes)

Artículo 20. Complemento de Productividad.

El Complemento de Productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Este Complemento de Productividad será asignado individualmente por Resolución de la Alcaldía.

Artículo 21. Dietas y gastos de viaje.

Las dietas de viaje fuera del municipio, serán las establecidas por legislación vigente aplicable.

A cualquier trabajador/a que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio y no pueda comer a la hora habitual en su domicilio, se le devengará una dieta de manutención. (Se entenderá como hora habitual las 15 y las 22 horas).

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, y previa justificación del servicio extraordinario, sólo en el caso en el que el servicio se preste a más de 25 Km., del municipio, o que la Corporación no facilitara alojamiento y/o manutenciones adecuadas.

La Corporación pondrá a disposición del trabajador/a un vehículo oficial, siempre que exista disponibilidad del mismo, para los desplazamientos que éstos/as realizaran para el desarrollo de su labor dentro o fuera del municipio. Si por cualquier motivo de trabajo el trabajador tuviera que desplazarse en su vehículo particular, se le abonará una indemnización por gastos de viaje equiparables a las del personal funcionario.

No tendrán derecho a este devengo los desplazamientos que el trabajador/a realice diariamente para desplazarse al lugar de trabajo para comenzar la jornada.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si estas dejaran de producirse.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada 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, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción:

- 1 hora extra trabajada diurna: 2 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada nocturna: 2,5 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada diurna y festiva: 2,5 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: 3 horas de descanso en jornada laboral.

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 formulas:

- 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 del puesto) como dividendo, entre 1627'50, como divisor + el 100% 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 del puesto) como dividendo, entre 1627'50, como divisor + el 150% del 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 esta hora 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, entre 1627'50, como divisor + el 200% 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 siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 23. Fecha de la Revisión Salarial.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, sin que sea necesario acuerdo alguno por los órganos de la Corporación

TÍTULO V.-JORNADAS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

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:

Para el personal de oficinas, el horario habitual de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. El horario de atención al público será de 09:00 a 14:00 horas.

Para el personal de obras y servicios el horario habitual de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

Para el personal del área de cultura, se establece el horario de 08:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00 horas.

Para el personal del área de deportes, se establece el horario de 08:00 a 23:00 horas.

Para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, se establece horario de 08: a 22:00 horas de lunes a viernes y sábados de 08:00 a 15:00 horas.

Al objeto de garantizar las obligaciones del Ayuntamiento en la presentación de servicios municipales durante todos los días del año, se podrán establecer los correspondientes turnos de servicios para cubrir los festivos y fines de semana en función del grado de dedicación.

2.- A principios de cada año se remitirán por la Comisión Mixta Paritaria el cuadrante de horarios y turnos de cada área. El presente punto entra en vigor a la aprobación de este convenio.

3.- La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada y salida será de 10 minutos.

Se habilitarán los medios necesarios para que los trabajadores puedan acreditar el horario de entrada y salida a su puesto de trabajo.

4.-Se dispondrá de un máximo de 30 minutos para el desayuno.

5.-Para el personal sometido a turnos se elaborarán unos cuadrantes quincenales en los que quede recogido el turno de cada trabajador/a, que se adaptarán a las necesidades del servicio. En cualquier caso, el número de horas semanales de trabajo será el recogido en el primer punto del presente artículo.

6.-Horarios especiales:

Día de la cruz, Día del Corpus Cristi y Día de las merendicas (siempre que sea laborable) se aplicará una reducción de una hora diaria.

Fiestas Locales.- Reducción de una hora diaria que ya está incluida por comprender dicho periodo dentro de la reducción horaria de verano. El personal que por necesidades del servicio y siempre que lo establezca el concejal encargado del área, no pueda disfrutar de esta reducción, disfrutará de 2 horas de descanso por cada hora de reducción no realizada, salvo el personal del servicio de Ayuda a domicilio al que se le establece lo aplicado en el apartado 8 del presente artículo.

Semana Santa.- Se reducirá una hora diaria comenzando el viernes de Dolores.

Navidad.- Desde 24 de diciembre al 6 de enero ambos incluidos, se reducirá una hora diaria. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables con las limitaciones que establezca la legislación estatal.

Verano.- Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, se procederá a aplicar la reducción

de una hora diaria.

7.- La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, siempre que no se considere falta disciplinaria. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el empleado público dividida por 30, y a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado público tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

8.-El personal de Ayuda a Domicilio, que preste sus servicios a jornada completa y que dado las necesidades especiales del servicio que prestan, no puede acogerse a las reducciones horarias establecidas en el presente convenio, verán compensada dicha situación con una compensación económica de 350 €/brutos, pagaderos en el mes de Octubre del año en curso, además, para este personal se establecerá una bolsa de 30 horas a su favor, para cubrir los posibles desajustes que puedan producirse en sus cuadrantes con motivo del servicio. En caso de no hacer uso de esta compensación en horas, se les aplicarán proporcionalmente en días de descanso a disfrutar en el primer trimestre del año siguiente siempre y cuando el servicio lo permita.

9.- Como preparación a la jubilación, el personal experimentará una reducción de una hora en su jornada ordinaria de trabajo a partir de los 60 años, sin reducción de las retribuciones. Teniendo en cuenta que en los periodos de horario especial esta reducción ya está incluida.

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

11.- Control horario: Todo el personal tendrá la obligación de fichar al entrar y salir de sus dependencias y/ o unidades de servicio a los que están adscritos, tanto al comienzo como al final de cada jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma, aunque previamente se autorice por el/la concejal encargado y debiendo en este último caso presentar la justificación correspondiente a dicha ausencia.

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.- Fecha Limite para disfrutar las vacaciones:

Las vacaciones anuales retribuidas, previa solicitud del personal, podrán disfrutarse a lo largo del todo el año natural y **hasta el 31 de enero del año siguiente**, si bien tendrán que tenerse en cuenta los criterios siguientes:

- a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales tendrán que ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre. Sin embargo, esta norma se podrá flexibilizar por necesidades del servicio, previamente justificadas.
- b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, salvo 7 días que se pueden disfrutar sueltos.
- c) En caso de que el personal no haya podido disfrutar las vacaciones en el año natural por estar en situación de incapacidad temporal, permiso de maternidad o paternidad, para que no se vea perjudicado el servicio, se disfrutaran una vez finalizada dicha situación y antes de la incorporación efectiva del trabajador.

2.-Turnos de Vacaciones:

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá de acuerdo a los criterios siguientes:

- a) Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se realice dentro de cada área de común acuerdo con el personal, quedando cubiertas las necesidades del servicio y atendiendo al orden que sea establecido por el responsable del área.
- b) En caso de no llegar a un acuerdo entre el personal, se realizará por sorteo (para ese personal que no haya alcanzado acuerdo), teniendo en cuenta lo siguiente:
 - En el periodo estival (de junio a septiembre) una vez realizado este primer sorteo se establecerá un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos; de esta forma si a un trabajador/a en el

sorteo le corresponde el mes de junio, al año siguiente disfrutará de las vacaciones en el mes de julio y así sucesivamente.

El personal en años sucesivos podrá realizar los cambios correspondientes siempre y cuando exista el visto bueno del concejal de RRHH y el servicio quede cubierto.

- En el resto de periodos anuales (fuera de los meses junio a septiembre) se harán sorteos independientes para cada periodo solicitado.

3.-Solicitud de Vacaciones:

-La persona trabajadora solicitará al Concejal correspondiente, previo acuerdo con sus compañeros de área, las vacaciones por escrito utilizando el modelo normalizado disponible.

-Una vez el concejal de área de el visto bueno a dicha solicitud, se realizará el registro de entrada de la misma comunicándolo al área de personal.

Para el personal de Ayuda a Domicilio, debido a la complejidad organizativa de dicho área, se establecerán los turnos de vacaciones de forma que la mitad de las mismas se disfrute en meses de junio a septiembre y el resto a lo largo del año, tal y como se establece en los turnos rotativos anuales del servicio. Este personal podrá permutar sus turnos de vacaciones con otro compañero siempre con el visto bueno del concejal del área.

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 laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a los permisos y Licencias que en cada caso se establezca en la normativa vigente. Por lo que en el artículo 142 del RGL781/1986 de 18 de abril establece que el personal laboral de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función Pública de la Comunidad autónoma respectivamente, y supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado. En consecuencia es de aplicación el decreto 349/1996 de 16 de julio por el que se regulan las diversas formas de prestación de tiempo de trabajo del personal laboral en la Administración de la Junta de Andalucía, reformado por Decreto 347/2003 de 9 de diciembre, el cual regula en su artículo 11 que en materia de asuntos propios: Se tendrá derecho hasta un máximo de seis días al año no acumulables a las vacaciones anuales, de hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días anteriores, y de hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución y con reserva de puesto de trabajo.

Además de los permisos establecidos por ley, 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
- Permiso por fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguineidad o afinidad: un día

TÍTULO VI.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 28. Seguro de Responsabilidad Civil limitado y Asistencia letrada.

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente Convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por éstos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

Artículo 29.- Anticipos reintegrables para el Personal Laboral Fijo de Plantilla y para todo aquel que lleva 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 tres años consecutivos en el Ayuntamiento.

La cantidad máxima que podrá solicitar el trabajador será de hasta 3 mensualidades de las retribuciones básicas brutas, a reintegrar en un máximo de 24 meses, sin perjuicio de la cancelación anticipada del mismo a solicitud del interesado.

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 devengaren 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. Fondo Social.

- 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 800€, 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 800€ anuales, dividido en 12 meses

- Ayuda por Nupcialidad o formación de pareja de hecho. Aquel trabajador fijo de plantilla, que contraiga matrimonio o se inscriba en el Registro de Parejas de Hecho, recibirá la cantidad de 100 €.

- Ayuda por Natalidad o Adopción. Se establece una ayuda de 200 € por nacimiento o adopción de cada hijo/a de los trabajadores fijos de plantilla afectados por el presente convenio.

- Ayuda a la jubilación: Al extinguirse el contrato de trabajo por causa de jubilación, incapacidad, o muerte, la persona interesada o su causa habiente, siempre que sea fijo de plantilla, y tenga, al menos, 15 años de antigüedad reconocidos de trabajo en este Ayuntamiento, percibirá una ayuda de 4 mensualidades en su integridad. Si el trabajador tiene una antigüedad reconocida de trabajo en este Ayuntamiento mayor a 5 años y menor a 15 años percibirá una ayuda de 2 mensualidades.

En el caso de trabajadores que pasen a la situación de jubilación voluntaria, el Ayuntamiento compensará al trabajador laboral que se prejubilare, siempre y cuando tenga una antigüedad en el

Ayuntamiento de al menos 15 años, antes de que le resten tres años para su jubilación normal una cantidad fija de 17.000 euros, siempre que cumplan los requisitos que exige la ley.

- Como objeto de fomentar hábitos saludables en las personas trabajadoras del Ayuntamiento, se establece la gratuidad para los trabajadores fijos de plantilla, en el uso del Gimnasio municipal sito en el Polideportivo municipal.

TÍTULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD.

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 los Delegados de Prevención de una parte, y por el Alcalde, o representantes en nº igual a delegados de prevención de otra parte.

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

Artículo 32. Reconocimiento médico.

Los trabajadores (según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22), tendrán derecho, al menos, a un reconocimiento médico al año, sin perjuicio del que pudieran someterse a su ingreso. Del resultado, deberá de darse cuenta tanto al trabajador/a como al Ayuntamiento, y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador/a enfermedad que le incapacitara para el ejercicio normal de las funciones que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo/a a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

En el reconocimiento médico anual realizado a los trabajadores, se establecerán como pruebas adicionales y voluntarias, para los trabajadores hombres mayores de 50 años, la realización de la prueba Ag. Específico protático (PSA) y para las trabajadoras mujeres mayores de 50 años examen de Tirotopina o TSH, corriendo la Corporación con los gastos de estas pruebas específicas.

En aquellos puestos en los que se necesiten instrumentos o herramientas cuya mala utilización pueda ocasionar daños graves a terceros se podrá requerir un examen psicológico anual que habilite a las personas que ocupen estos puestos.

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 33. Vestuario y útiles de trabajo.

La Corporación dotará antes del 1 de junio de vestuario de trabajo de verano y antes del 1 de octubre de vestuario de trabajo de invierno al personal laboral de Obras y Servicios compuesto por el Personal de obras, electricidad, fontanería, servicios múltiples, conductores, barrenderos y jardineros. El vestuario será el siguiente:

- *Vestuario de Verano.*- pantalón (2), polo verano (2), y zapato o bota con puntera metálica (1 par).
- *Vestuario de Invierno.*- pantalón (2), polo invierno (2), chaqueta (2) y chaleco (1).

Asimismo, la Corporación dotará en cada temporada, al personal del área de deportes, del vestuario correspondiente según el servicio que cada trabajador preste, al menos con polos (2) y pantalón bermuda (2).

En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio se dotará al personal, de vestuario de Invierno: forro polar (1), Pantalón (1) y Casaca (1); y de vestuario de verano: camisetas (2).

Los colores del vestuario serán determinados, para la mejor seguridad de los trabajadores, por el órgano competente.

La Corporación, dotará a todo el personal con los útiles y herramientas de trabajo necesarios para la realización de sus funciones, así como reponer aquellos que por el uso se deterioren o sean clasificados como material fungible.

TÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 34. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores de la Corporación tendrán las siguientes garantías:

- a) Audiencia como representantes en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.
- b) Expresar individual o colectivamente, con libertad, en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el art.º 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Obligaciones de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores se obligan expresamente a:

1. Cumplir y respetar el Convenio de Relaciones Laborales negociado.
2. Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
3. Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.
4. Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Artículo 36. Convocatoria de 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 37. Derecho de huelga.

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley. Los servicios mínimos se regularán según la legislación vigente asegurando en cualquier caso que el ciudadano no vea alterada la calidad de los servicios prestados. Para ello, al menos los servicios mínimos serán superiores al equivalente de un tercio del personal de cada área.

TÍTULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 38. Faltas y sanciones-

Art. 38.1 Faltas leves.

- 1.-Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
 - 2.-No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
 - 3.-Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
 - 4.-No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive en trastorno grave.
 - 5.-No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a cualquier otra obligación legal de la Corporación.
 - 6.-Utilizar maquinarias o herramientas para las que no esté autorizado.
 - 7.-Conducir un vehículo de la Corporación sin autorización.
 - 8.-Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
 - 9.-Participar en riñas o juegos en el trabajo.
 - 10.-No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo la imposibilidad demostrada de efectuarlo.
 - 11.-No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la Corporación, cuando sea obligatoria su utilización.
 - 12.-Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de tres durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.
- Este tipo de faltas se sancionarán con amonestación por escrito y se podrá suspender de empleo y sueldo por un período máximo de 3 días.

Art. 38.2 -Faltas graves.

- 1.-La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
 - 2.-La ocultación maliciosa de datos a la Corporación que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o cualquier otra obligación legal con la Corporación, salario o cualquier complemento salarial.
 - 3.-Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Corporación.
 - 4.-No dar inmediatamente aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Corporación.
 - 5.-Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
 - 6.-La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el trabajo.
 - 7.-Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral.
 - 8.-No entregar a la Corporación en el plazo reglamentario para ello ejemplares correspondientes de los partes de alta o baja en la incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la Corporación.
 - 9.-La simulación de enfermedad o accidente.
 - 10.-El abandono del puesto de trabajo sin permiso, salvo en el supuesto de los Delegados Sindicales que podrán hacerlo para el efectivo cumplimiento de sus labores de representación durante el tiempo necesario para la ejecución de las mismas y sin que ello cause grave perjuicio para la Corporación.
 - 11.-Simular la presencia de otro trabajador alterando los registros o controles de entrada o salida del trabajo.
 - 12.-Las de puntualidad en la asistencia al trabajo y siempre que excedan de nueve durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a ocho horas.
 - 13.-El incumplimiento en materia de Seguridad y Salud, así como no usar los EPI's entregados por la empresa o el mal uso de los mismos.
- Este tipo de faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

Art. 38.3- Faltas muy graves.

- 1.-La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
- 2.-Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.
- 3.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- 4.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 5.-Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- 6.-Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- 7.-Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- 8.-Originar riñas o peleas.
- 9.-La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- 10.-La trasgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 11.-La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta gravemente en el trabajo.
- 12.-La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por puntualidad en la asistencia.

Estas faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días ni superior a dos meses

Las sanciones por faltas leves, grave o muy graves se comunicarán por escrito al trabajador.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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 del expediente disciplinario.

El acoso sexual o moral, entre compañeros, podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria, igualmente, podrá ser sancionado cuando a que 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.

TÍTULO X. CESE Y JUBILACIÓN

Artículo 40. Jubilación.

La jubilación de los trabajadores sujetos al presente convenio podrá ser:

- a) Voluntaria: El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a la legislación vigente.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida. La Jubilación Forzosa se declarará de oficio al cumplir el empleado público la edad legalmente establecida. La edad de la jubilación forzosa del personal empleado incluido en el régimen general de la seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala
- d) Parcial: La jubilación parcial procederá en los supuestos y condiciones recogidas en el artículo 12.6 del TRET, en el artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social y en el Real Decreto 1131/202, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

TÍTULO XI. FORMACIÓN.

Artículo 41. Formación del Personal.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizada por la AAPP.

El Ayuntamiento podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Los cursos solicitados por los trabajadores deberán tener relación directa con el trabajo que desempeñen; podrán realizarse teniendo en cuenta que el servicio quede cubierto, previo estudio y autorización por la Corporación.

La asistencia a cursos de formación se realizará preferentemente en horario laboral, siempre y cuando no signifique un deterioro grave del servicio. En caso de no poder realizarse en horario laboral, las horas invertidas en el mismo serán compensadas por descanso teniendo en cuenta que cada hora de formación será compensada como dos horas de descanso.

En Churriana de la Vega, a 5 de junio de 2025.