

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO** **CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,** **CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del convenio colectivo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (29006482012000) en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, REGCON, presentado con fecha 11 de agosto de 2021, con número de expediente 29/01/0210/2021, con código localizador MZ38WR57, y código de convenio 29006482012000; presentado conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 21 de septiembre de 2021.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE Y PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

1.1. PERSONAL

Se regirán por el presente convenio colectivo el personal laboral que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre correspondiente a la totalidad de la plantilla aprobada anualmente en los presupuestos del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

1.2. FUNCIONAL

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal relacionado en el apartado 1.1. del presente artículo, que preste sus servicios en régimen de contratación laboral, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación permitidas legalmente, cuya prestación de servicios se regirá por el presente convenio colectivo, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral y de Seguridad Social de pertinente aplicación, así como las normas de naturaleza administrativa aplicables al personal laboral que, por razón de la prestación de servicios para una Administración Pública, ostente la condición de empleado público.

1.3. TERRITORIAL

El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as reseñados en el apartado 1.1. del presente artículo, que presten servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

1.4. TEMPORAL

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 30 de julio de 2021 al 29 de julio de 2024.

*Artículo 2. Prórrogas y revisiones***2.1. PRÓRROGAS**

Una vez agotada su vigencia temporal, al presente convenio se le otorgará nueva vigencia automáticamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con al menos tres meses de antelación, a la fecha de expiración de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no mediar denuncia, teniendo nueva vigencia por espacio de un año, las partes se comprometen expresamente a iniciar las negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo convenio, en el plazo máximo de los seis meses siguientes a la fecha de efectos de la nueva vigencia.

2.2. REVISIONES

Durante el periodo de vigencia del presente convenio y el de sus posibles prórrogas, las retribuciones establecidas en los artículos 12.º y 13.º del capítulo V, sufrirán los incrementos porcentuales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de la Administración Civil del Estado para el montante total de la masa salarial.

Artículo 3. Denuncia del convenio

A los efectos de denuncia del convenio, la representación de los trabajadores/as preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y presentará la plataforma objeto de las mismas, con al menos tres meses de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia, dichas negociaciones deberán dar comienzo dentro del mes siguiente a la fecha en que se formule la misma y se haga entrega de la plataforma.

*Artículo 4. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas***a) GARANTÍAS**

A partir del inicio de sus relaciones, todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, cualesquiera que sea su edad o estado civil, disfrutarán de los derechos reconocidos en el mismo, con las limitaciones en él contenidas.

b) CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

En el caso de que reformas normativas reconozcan condiciones más beneficiosas a los trabajadores, que las establecidas en el presente convenio, las partes se comprometen, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de la norma, a iniciar las negociaciones, al objeto de acordar las adaptaciones oportunas del articulado de este acuerdo.

c) ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones, no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Municipal.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse por los servicios jurídicos del Ayuntamiento los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos.

El Ayuntamiento sufragará los honorarios que establece el baremo del Colegio de Abogados de Málaga.

d) CONCERTACIÓN DE SEGUROS Y COLEGIACIÓN NECESARIA

El Ayuntamiento se compromete al abono de seguros profesionales, respecto de aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, por autoridad administrativa o judicial, pueda exigírsele responsabilidad directa, actuándose contra su propio patrimonio.

El Ayuntamiento asume la colegiación de todos los trabajadores a los que se les obligue a estar colegiados para el ejercicio de sus funciones.

e) SUSPENSIÓN DE PRIVACIÓN DE LIBERTAD

En caso de detención de un empleado público incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o es archivado el expediente sin sanción alguna, en cuyo caso, percibirá las retribuciones correspondientes como si hubiera estado trabajando, no teniendo derecho a las mismas en caso de ser condenado o considerado culpable.

f) RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador que preste servicios como conductor, se ajustará el contenido del puesto de trabajo que viniera desempeñando, dentro del centro de trabajo, por el tiempo que se encuentre en dicha situación y con un máximo de seis meses, acomodándose, en estos casos, sus retribuciones al contenido del puesto que desempeña, no obstante la comisión de vigilancia tratará el caso para darle solución.

Una vez se recupere el permiso de conducir, se procederá a ajustar nuevamente el contenido de su puesto natural, siempre que la retirada del permiso no se produzca por manifiesta negligencia del conductor, consumo de alcohol, drogas, etc. En definitiva, aquellas causas que sean consecuencia de un hecho tipificado como delito (delitos contra la seguridad vial). Artículos 379 al 384 del Código Penal.

g) GASTOS DE RENOVACIÓN DE PERMISOS DE CONDUCIR

Los gastos producidos por la renovación de permisos de conducir vehículos de tracción mecánica serán abonados por el Ayuntamiento, siempre que estos sean necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, y que al menos $\frac{1}{3}$ de la jornada anual se destine a conducción. El Ayuntamiento no costeará cursos de reciclaje ni recuperación de puntos.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

En el caso de que algún artículo, capítulo o anexo del mismo fuese declarado nulo o inaplicable, el resto del convenio mantendrá su vigencia y se aplicará en sus propios términos, debiendo reunirse la mesa de negociación del mismo en el plazo de un mes en orden a acordar la sustitución y/o adaptación de los preceptos anulados a las exigencias legales.

CAPÍTULO II

De la comisión de vigilancia, su composición y funciones

Artículo 6. Comisión de vigilancia. Seguimiento

Se creará una comisión de vigilancia que velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia serán las siguientes:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Velar y resolver los conflictos que se pudieran dar por la aplicación del Plan de Mejora.
- Arbitraje en los problemas que se originen en su aplicación.
- Cualquier otra que se le atribuya en los preceptos del presente convenio.

La comisión de vigilancia se reunirá obligatoriamente cuando lo solicite alguna de las partes integrantes de la misma, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Se levantará acta de todas las reuniones que se celebren, recogiendo en ellas los acuerdos adoptados. La comisión de vigilancia deberá constituirse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de aprobación del presente convenio colectivo.

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que este delegue y un Concejal y la del personal laboral por un miembro de cada sindicato con representación.

Los miembros del órgano de representación de los trabajadores/as que integren la comisión de vigilancia, serán elegidos por acuerdo adoptado entre estos.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la comisión de vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la comisión de vigilancia y no puedan alcanzarse acuerdos, será preceptiva la remisión del conflicto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La remisión del conflicto al SERCLA será igualmente preceptiva cuando la intervención de la comisión de vigilancia no hubiera solucionado las discrepancias relativas a la inaplicabilidad de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Ordenación de la actividad profesional

Con respeto a las limitaciones establecidas en la normativa en vigor, y siempre que sea posible, los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, provisión de plazas vacantes, promoción interna, carrera profesional, traslados y movilidad, reingresos de excedentes voluntarios, así como las situaciones administrativas de los trabajadores/as se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo y demás normas vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 7. Movilidad funcional y adecuación al puesto de trabajo

7.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional del personal del excelentísimo Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre en el mismo término municipal, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la plaza y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado y lo establecido por el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 5/2015, en su caso.

La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado y al órgano de representación que corresponda (junta de personal o comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

7.2. TRABAJO EN CATEGORÍA SUPERIOR O DISTINTA

Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, previo informe del jefe del respectivo servicio, cuando se considere oportuno. La decisión de la Corporación

Municipal será motivada y notificada al empleado designado, y al órgano de representación que corresponda (junta de personal o comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

En tales casos, se abonarán las diferencias de los conceptos retributivos inherentes al puesto de trabajo, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a seis meses continuados, y se vea objetivamente la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, siempre que no existan prohibiciones legales al respecto, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

7.3. ADECUACIÓN PUESTO DE TRABAJO

La Corporación adoptará las medidas oportunas a fin de que los trabajadores/as que por su edad, embarazo, u otra circunstancia tengan limitada su capacidad para desarrollar su actual puesto de trabajo, sean destinados a puestos más adecuados a su capacidad actual, previa negociación, con el/la trabajador/a afectado/a, de su nuevo puesto y retribuciones, y siempre que haya posibilidad y disponibilidad del puesto. Para ello el trabajador habrá de solicitarlo.

En el supuesto de que un trabajador tenga una aptitud de no apto, o apto con limitaciones, se derivará de oficio al comité de seguridad y salud para reubicarlo siempre que haya puesto y, en caso de no haberlo, se podrá crear uno en la RPT, previa negociación en la mesa de negociación.

Artículo 8. *Clasificación y grupos profesionales*

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales será la contenida en la correspondiente relación de puestos de trabajo en vigor, debiendo estarse a lo establecido en la catalogación de puestos de trabajo y valoración de los mismos y acorde con lo dispuesto en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015.

CAPÍTULO IV

Acción social

Artículo 9. *Ayudas*

Los importes de todas las ayudas y/o prestaciones reseñadas en el presente capítulo, se expresan en importes brutos y no serán objeto de revisión durante la vigencia del presente convenio.

9.1. AYUDA POR DISCAPACIDAD

El Ayuntamiento abonará mensualmente hasta un máximo de 400,00 euros (cuatrocientos euros), en concepto de ayuda por discapacidad, al trabajador/a que acredite que su cónyuge, hijo/s o/y padre/s, tengan reconocida por la autoridad competente un grado de minusvalía superior al 60 % y conviva y dependa económicamente del trabajador/a, no percibiendo ingresos íntegros brutos superiores a 400,00 euros mensuales. En cualquier caso, se descontará del importe de la ayuda por discapacidad, aquellas otras ayudas, subvenciones o pensiones que el familiar del trabajador/a afectado de minusvalía, percibiese de otra Administración Pública, abonando el Ayuntamiento la diferencia, si existiera, hasta cubrir la suma 400,00 euros mensuales. La ayuda de referencia solo se abonará a uno de los trabajadores/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al discapacitado, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El trabajador/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

Excepcionalmente y por decisión adoptada en el seno de la comisión vigilancia, se podrá ampliar la cobertura de la ayuda por discapacidad a los supuestos en los que el padre o la madre discapacitados, no convivan con el trabajador/a, pero dependa económicamente de este/a. La

decisión de ampliar dicha cobertura, será potestativa de la comisión de vigilancia, la cual, tendrá en cuenta para adoptar tal decisión, factores tales como; la necesidad de tratamiento especializado y/o continuo que aconseje el internamiento en una residencia o centro hospitalario del padre o madre discapacitado, la falta de espacio o condiciones en la vivienda del trabajador/a, o el desarraigo que pueda producirse en el discapacitado por el hecho de trasladarse a la vivienda del trabajador/a.

9.2. AYUDA POR TRATAMIENTOS Y CONDICIONES VITALES ESPECIALES

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 60,00 euros en concepto de subvención o ayuda;

Al trabajador/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos, sufran intolerancia al gluten (celiacos), estando por tal circunstancia sometidos a la ingesta de alimentación específica.

Al trabajador/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos sufran un trastorno endocrino o nutricional grave.

Al trabajador/a que acredite que su hijo/s, por trastorno en su desarrollo, necesite/n de atención temprana.

Las ayudas de referencia solo se abonarán a uno de los trabajadores/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al familiar afecto, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El trabajador/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

La mencionada ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud, o cualquier otra Administración Pública, subvencionase el coste de las personas afectadas por las mencionadas enfermedades, en cuantía igual a superior a 60,00 euros mensuales. En el supuesto de que el importe de la ayuda concedida con la referida finalidad por otras administraciones públicas, fuese inferior a 60,00 euros mensuales, el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el importe de la ayuda y la suma de 60,00 euros mensuales.

9.3. AYUDAS PARA LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS QUE SEAN DIRECTAMENTE GESTIONADAS POR EL AYUNTAMIENTO

Los trabajadores/as que prestan servicio en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, tendrán derecho a una bonificación del 100 % en el coste de las actividades deportivas gestionadas directamente por el Ayuntamiento; los familiares de primer grado por consanguinidad que convivan en el mismo domicilio, contarán con una bonificación en las actividades antes reseñadas ascendente al 25 % del coste de las mismas. El Área Económica del Ayuntamiento promoverá la adaptación de las ordenanzas, así como las modificaciones normativas correspondientes, a fin de que por los órganos competentes se tomen los acuerdos que garanticen la efectividad de lo regulado en el presente artículo.

9.4. INDEMNIZACIÓN POR ASISTENCIA A JUICIOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

Con carácter general, los trabajadores que por razones de servicio deban asistir a juzgados y/o tribunales, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, en horario distinto al que tuviesen asignado, percibirán en concepto de indemnización comprensiva de los gastos de desplazamiento la cuantía de 120 euros, si bien el trabajador podrá optar entre percibir la mencionada indemnización o disfrutar de un día de descanso compensatorio que será fijado por mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefatura. Tal asistencia deberá ser justificada mediante el oportuno oficio judicial.

Artículo 10. Formación

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia que resulte de aplicación. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen en el plazo de un mes a contar desde la fecha

de entrada en vigor del presente convenio, a negociar un Plan Anual de Formación, adaptado a las necesidades reales de cada departamento, partiendo de las siguientes premisas:

- Los cursos o formación a impartir deberán tener relación con las tareas desempeñadas por el trabajador/a y grupo profesional y nivel al que pertenezca, o resultar necesarios en orden a la posible progresión del trabajador/a en la carrera profesional y/o promoción interna del mismo.
- Se procurará que el coste de la formación sea el más reducido posible para la Corporación, por lo que siempre que resulte viable, se optará por cursos gratuitos que se encuentren subvencionados o puedan impartirse empleando medios propios.
- Los cursos, jornadas o procesos formativos, que la comisión designada para negociar el Plan Anual de Formación establezca como obligatorios para cada grupo y nivel profesional, deberán ser realizados en orden a poder progresar en la carrera profesional y/o promocionar internamente.
- La comisión encargada de elaborar el Plan Anual de Formación, deberá procurar un reparto equitativo de los cursos y acciones formativas que se contemplen en el plan entre los trabajadores/as sujetos/as al mismo.
- Para incentivar la formación de los/as trabajadores/as, el Ayuntamiento abonará, en concepto de productividad, las sumas que se indican a continuación, en el supuesto de acreditarse documentalmente que ha realizado cursos de formación, excepción hecha de la formación continua, relacionados con su puesto de trabajo, por un número de horas mínimo de 60 al año y fuera de su jornada laboral:
 - En el año 2021: 150 euros.
 - En el año 2022 y sucesivos: 175 euros.
- Se facilitará información a los sindicatos de quien ha realizado cursos de formación.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que este delegue y un Concejal y la del personal laboral por un miembro de cada sindicato con representación.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la comisión negociadora del Plan Anual de Formación, podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Entre las funciones de la comisión negociadora estarán las de debatir el plan de formación continua.

CAPÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 11. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores/as son básicas y complementarias.

Artículo 12. Retribuciones básicas

Son retribuciones básicas las siguientes:

A) SUELDO

Que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los cuerpos o escalas a las que pertenezca el trabajador/a. Se abona en doce mensualidades y su importe vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as.

B) TRIENIOS

Consistentes en una cantidad igual para cada subgrupo o grupo profesional en los que se clasifican los trabajadores/as, por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría. Su importe coincidirá con el que se fije cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

C) PAGAS EXTRAORDINARIAS

El/la trabajador/a municipal percibirá dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán en los seis meses anteriores al mes de junio y en los seis meses anteriores al mes de diciembre, respectivamente, se reconocerán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y se abonarán respectivamente en la primera semana de los meses de junio y diciembre de cada año, salvo determinación contraria establecida por norma de rango superior al presente convenio.

El importe de las pagas extraordinarias vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as, según la RPT en vigor.

Artículo 13. *Retribuciones complementarias*

Son retribuciones complementarias las siguientes:

A) COMPLEMENTO DE DESTINO

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.

2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

SUBGRUPO	INTERVALO
A1	22 – 30
A2	18 – 26
B	16 – 25
C1	14 – 22
C2	10 – 18
E	7 – 14

3. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores/as de la Administración Local o norma que lo sustituya.

4. A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as.

B) COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, turno partido, nocturnidad, especialización, etc.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se tomarán en consideración y conjuntamente cada una de las condiciones particulares mencionadas en el punto anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

C) COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD

1. Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo.

2. Su importe se fijará anualmente en el presupuesto municipal de forma global y su distribución individualizada será facultad del señor Alcalde en función de los criterios objetivos aprobados por el Pleno de la Corporación, y serán propuestos y motivados por los jefes de servicio con el visto bueno del señor Alcalde.

Artículo 14. Gastos de locomoción

En aquellos casos en que el trabajador/a afecte su propio vehículo para el desarrollo de su trabajo, de forma habitual o excepcional, se le indemnizará con la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas, importes que son los recogidos en la Orden de 31/07/1985, de la Presidencia del Gobierno, el Real Decreto número 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, cuantías actualizadas mediante Orden EHA/3770/2005, de 1 diciembre, e incrementadas en un 30 % en concepto de amortización de vehículo. Igualmente se pagarán los gastos del parking por el uso del mismo para tareas oficiales propias del puesto con vehículo propio o del Ayuntamiento.

Artículo 15. Préstamos y anticipos

El Ayuntamiento dotará un fondo anual de 120.000 euros (ciento veinte mil euros, común para toda la plantilla), al objeto de atender solicitudes de préstamos que puedan realizarse por los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

El importe de los préstamos podrá ser de una mensualidad o dos mensualidades líquidas, con un máximo de 2.000 euros, el cual deberá reintegrarse en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si su importe excede de una mensualidad. Estos anticipos no devengarán interés alguno, pero deberán reintegrarse en las mensualidades establecidas y por cantidades iguales cada mes. Estas cantidades podrán reintegrarse en menor tiempo o liquidarlo en su totalidad cuando lo estimen conveniente, dentro del plazo convenido. La concesión de préstamo será individualizada previa petición cursada al efecto por el interesado/a. La comisión de vigilancia velará porque la concesión de préstamos se realice de forma equitativa entre los posibles solicitantes.

En el caso de que en los presupuestos se consigne mayor cantidad y se regule cualquier otro tipo de anticipo, este estará condicionado a los límites, plazos y cuantías establecidas en este artículo.

Se concederán anticipos con cargo a las retribuciones del mes corriente, por el importe máximo autorizado por las normas de aplicación. Las cantidades solicitadas en concepto de anticipo, se descontará en la nómina correspondiente a la mensualidad siguiente a la de la fecha de concesión.

Las cantidades reintegradas, revertirán al mismo fondo constituido con el fin de concesión de préstamos, de forma que a medida que se van devolviendo cantidades, se irá reponiendo el fondo de liquidez destinado a préstamos, por lo que el equilibrio de entrada/salida de las cantidades de dicha partida presupuestaria, estaría garantizado por la sucesiva reposición mensual de las cantidades devueltas que posibilitarían la concesión de nuevos préstamos.

En el caso de que alguna solicitud no pueda ser atendida en el momento de la solicitud por falta de fondos, se atenderán a medida que mensualmente se vengán reponiendo las cantidades devueltas al fondo.

PRÉSTAMOS PARA LA FORMACIÓN

Se concederán préstamos a los empleados públicos que los soliciten con el fin de matricularse en cursos de formación, para ello los empleados públicos deberán primero obtener la autorización para la realización del curso que soliciten y que pretendan su posterior abono por el Ayuntamiento al finalizar la acción formativa.

Una vez autorizado el curso, el empleado solicitará el préstamo para la formación, por el importe de la matrícula, que le será concedido. No se concederá a los empleados municipales que tengan pendiente de liquidar otro préstamo para la formación anterior.

Estos préstamos para la formación tendrán su propia forma de reintegro, con un periodo de carencia hasta la finalización del curso matriculado, momento en que podrán solicitar el abono al Ayuntamiento del importe abonado en concepto de matrícula, previa justificación con el recibo de abono de la matrícula y del diploma obtenido o el certificado de aprovechamiento expedido por la entidad formadora, coincidiendo así en el tiempo el inicio del reintegro del préstamo con el abono de los gastos de matrícula por el Ayuntamiento, procediéndose a saldarlo mediante la compensación de deudas.

En el caso de que el empleado solicitante del préstamo para la formación, no obtuviese el diploma del curso matriculado o el certificado de aprovechamiento expedido por la empresa formadora, el empleado tendrá la obligación de reintegro del préstamo una vez finalizado el plazo de carencia, procediendo a devolverlo en mensualidades en la misma forma que el resto de préstamos concedidos con otras finalidades.

Se procederá por la Corporación a la modificación de las bases de ejecución del presupuesto municipal para recoger el procedimiento de compensación de deudas o de detracción de la parte alícuota en las nóminas, de acuerdo a lo dispuesto en este apartado de préstamos para la formación.

Artículo 16. *Planes de mejora y productividad de los puestos de trabajo*

En pleno respeto a la normativa en vigor, y atendiendo a las restricciones legales vigentes, y dentro de los límites establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, las partes negociadoras del presente convenio, dentro de la mesa de negociación, se comprometen a ultimar la negociación para consensuar un plan de productividad anual, con objetivos trimestrales y/o anuales, por departamento, que prime al mismo tiempo la consecución de los objetivos marcados.

El Plan de Productividad Anual que se consensúe, en el seno de la mesa de negociación, fijará los objetivos trimestrales y anuales, concretando con detalle, los criterios objetivos a cumplir, forma de evaluación, e importe a percibir en función del grado de cumplimiento, por mor a conseguir la mayor objetividad y seguridad jurídica posible, siendo de un máximo 600 euros la cantidad trimestral y un máximo de 400 euros la anual para 2021, incrementándose en 50 euros la cantidad trimestral y anual en 2022, y en 50 euros la cantidad trimestral y anual en 2023.

Una vez alcanzado acuerdo entre las partes negociadoras, y consensuado un Plan de Mejoras por Objetivos, se habrá de someter a aprobación del Pleno de la Corporación, y se procederá, en caso de ser adoptado, a la publicación íntegra del meritado plan, con los criterios objetivos aprobados, en el tablón de edictos del Ayuntamiento y en el tablón telemático de la Corporación, al que se accede a través de la página web oficial, a los efectos de publicidad y transparencia, sin perjuicio de cualquier otra exigencia legal.

A los efectos de la percepción de tal productividad no se considerarán falta de asistencia las situaciones de IT por accidente de trabajo, las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, las derivadas de embarazo, maternidad, lactancia, ictus, infarto de miocardio, y enfermedades oncológicas, por los accidentes no laborales, por enfermedades profesionales, y por contingencias comunes derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.

Artículo 17. *Gratificación por servicios especiales*

Con las limitaciones contenidas en el artículo 7.2.c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, los trabajadores que realicen los servicios o trabajos fuera de la jornada de trabajo que pudieran acordarse, percibirán las cantidades que se especifican en el anexo I que figura al final del presente documento, en función al grupo profesional al que pertenezcan, duración del servicio y atendiendo a que los mismos se realicen de lunes a viernes, en sábado o en domingo, festivo, Navidad y/o Semana Santa.

SERVICIO	CATEGORÍAS	LABORAL/ SÁBADO	LABORAL/ SÁBADO NOCHE	DOMINGO/ FESTIVO	DOMINGO/ FESTIVO NOCHE	FERIA/ S. SANTA NAVIDAD	FERIA/ S. SANTA NAVIDAD NOCHE
LIMPIEZA VIARIA RSU ELECTRICISTAS	CONDUCTORES BARREDORA CONDUCTORES CAMIÓN OFICIAL PRIMERA	17,69 €	19,69 €	21,06 €	23,06 €	24,43 €	26,43 €
OFICIOS/CARPINTERÍA OBRAS/PINTURA ADMINISTRATIVOS PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS SEÑALÍTICA VIARIA	OFICIAL PRIMERA SS. OO. OFICIAL PRIMERA OBRAS ADMINISTRATIVOS Y AGENTES PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS	16,64 €	18,64 €	19,81 €	21,81 €	22,98 €	24,98 €
RSU	PEONES ESPECIALISTAS	14,18 €	16,18 €	16,88 €	18,88 €	19,58 €	21,58 €
JARDINERÍA OBRAS ELECTRICISTA/ FONTANERO/PINTOR	OFICIAL SEGUNDA JARDINERÍA OFICIAL SEGUNDA OBRAS PEONES ESPECIALISTAS	13,44 €	15,44 €	16,00 €	18,00 €	18,56 €	20,56 €
LIMPIEZA VIARIA ELECTRICISTA SERVICIOS VARIOS	PEONES ORDINARIOS PEONES ELECTRICISTA TÉCNICOS AUXILIARES	13,39 €	15,39 €	15,94 €	17,94 €	18,49 €	20,49 €



SERVICIO	CATEGORÍAS	LABORAL/ SÁBADO	LABORAL/ SÁBADO NOCHE	DOMINGO/ FESTIVO	DOMINGO/ FESTIVO NOCHE	FERIA/ S. SANTA NAVIDAD	FERIA/ S. SANTA NAVIDAD NOCHE
OBRAS ADMINISTRATIVOS DEPORTES	PEONES ALBAÑIL AYUDANTE Y AUXILIAR ADMITVO. MONITOR OCIO TIEMPO LIBRE	12,60 €	14,60 €	15,00 €	17,00 €	17,40 €	19,40 €
TEMPORALES	CONSERJES/OPERARIO/ LIMPIADORAS...	10,96 €	12,96 €	13,05 €	15,05 €	15,14 €	17,14 €

GRATIFICACIONES POR GUARDIA

Las guardias, como servicios públicos que prestan los trabajadores municipales y que son esenciales para el correcto funcionamiento de ellos, se computarán por el conjunto efectivo de horas de disponibilidad y actuación del trabajador/a fuera del horario normal del servicio, calculándose las mismas de conformidad con el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	€/SEMANA	APLICACIÓN AÑO	
PATRULLA VERDE Y ACTUACIÓN GRÚA	223	12	
GUARDIAS ELECTRICIDAD / AGUA Y ACTUACIÓN - OFICIAL	260	12	LÍMITE DE PAGO 2 SEMANAS POR MES
GUARDIAS ELECTRICIDAD / AGUA Y ACTUACIÓN - OPERARIO	230	12	LÍMITE DE PAGO 2 SEMANAS POR MES
GUARDIAS AGUA Y ACTUACIÓN - RESPONSABLE REDES	260	12	LÍMITE DE PAGO 1 SEMANA POR MES
GUARDIAS AGUA Y ACTUACIÓN - AYUDANTE REDES	230	12	LÍMITE DE PAGO 1 SEMANA POR MES

Las guardias de los electricistas serán en parejas.

GRATIFICACIONES POR SERVICIO REALIZADO EN MOTOCICLETA

Los trabajadores que realicen servicios en motocicleta percibirán en concepto de gratificación las siguientes cantidades máximas:

CATEGORÍA	€/MES	APLICACIÓN AÑO	
SERVICIO EN MOTOS DE MENOS DE 500 CC	60	12	MÍNIMO PARA PAGO 7 DÍAS DE USO
SERVICIO EN MOTOS DE IGUAL O MÁS DE 500 CC	120	12	MÍNIMO PARA PAGO 7 DÍAS DE USO

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS DE OFICINA EN PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN ECONÓMICA DE SS. OO.

Los trabajadores de los diferentes servicios que realicen tareas administrativas de oficina, de forma que suponga una mejora del servicio por implicar mayor capacidad para responder a las necesidades ciudadanas, percibirán en concepto de gratificación la cuantía de 120 euros/mensuales.

Artículo 18. Complemento por jornada partida y por jornada flexible

Aquellos/as trabajadores/as que, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración, se les imponga cumplir, excepcionalmente, su jornada de forma partida, se considerará esta circunstancia como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad por importe máximo de 80 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en dicha jornada. 1.º

Asimismo, aquellos/as trabajadores/as que, excepcionalmente, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración por las necesidades del servicio, se les imponga una determinada jornada flexible, se establece este como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad cuyo importe máximo será de 40 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en jornada flexible.

CAPÍTULO VI**Jornada****Artículo 19. Justificación de ausencias y cambios domiciliarios**

Todos los trabajadores/as vendrán obligados a facilitar al excelentísimo Ayuntamiento los cambios domiciliarios, en un plazo máximo de un mes desde la fecha en la que este tenga lugar. Igualmente, deberán mantenerse actualizados los datos telefónicos de todos los trabajadores/as, a tal fin, los trabajadores/as deberán notificar al Departamento de Recursos Humanos los cambios que pudieran producirse.



Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los trabajadores/as se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

1. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a comunicar telemáticamente, de forma inmediata, su ausencia.

2. Cuando el retraso en la reincorporación se produzca como consecuencia de la asistencia a consulta o servicio sanitario del trabajador/a o de hijo menores a su cargo, deberá justificarse con el correspondiente parte de consulta expedido por los servicios sanitarios del Servicio Andaluz de Salud. El mencionado parte, solo justificará la ausencia por el tiempo necesario para acudir a la consulta o servicio sanitario de que se trate, debiendo reincorporarse el trabajador/a su puesto de trabajo en orden a dar cumplimiento al resto de la jornada. El personal adscrito a oficinas centrales deberá notificar su reincorporación al Departamento de Personal y deberá presentar justificante de asistencia a la consulta, con indicación de la hora de visita, además de copia de la hoja de cita. Se concederá una tolerancia de 30 minutos tras la finalización de la consulta para el traslado del centro médico a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, si como consecuencia de los supuestos indicados en el número 2, precedente, la ausencia del puesto de trabajo se extendiera por un periodo superior a tres horas, cuando la asistencia al servicio sanitario tenga lugar en el término municipal de Alhaurín de la Torre y superior a cuatro, cuando se produzca fuera del mismo, dicha jornada habrá de ser recuperada o, en caso contrario, se computará como licencia de asuntos propios, procediéndose a su descuento del total de días que por tal concepto pudiesen corresponder al trabajador. En el caso de que el trabajador hubiera agotado el número total de asuntos propios, habrá de recuperar, en todo caso, la citada jornada.

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

Conforme al artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la jornada de trabajo de los trabajadores locales será, en cómputo anual, la que esté establecida para los empleados de la Administración Civil del Estado.

En este marco, las administraciones públicas (entre ellas la local) son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, si bien esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo estipulado en el artículo 37.1.m) del mismo texto normativo, que señala, como materias objeto de negociación, las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

Cada servicio, reuniéndose con los representantes de los trabajadores, confeccionará anualmente el calendario laboral, debiendo este estar confeccionado y entregado al departamento de Personal y RR. HH. antes del 31 de diciembre de cada año.

El horario básico de trabajo y la jornada laboral básica será, de conformidad con el II acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo Gobierno-sindicatos y la disposición adicional 144.2 de la Ley 6/2018, de 35,25 horas semanales siempre y cuando en el ejercicio anterior se cumplan los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto que legalmente se determinen por el Gobierno de la nación.

Para el caso de no cumplirse lo anterior, regirá la resolución de 28 de febrero de 2019, que dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General de Estado.

Con carácter ordinario la jornada se desarrollará de lunes a viernes de 7:45 a 15:15 horas, salvo que por la naturaleza del servicio sea necesario el desarrollo de dicha jornada de lunes a sábado, estableciéndose en el correspondiente calendario, y se gozará de un descanso diario de 30 minutos.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, la jornada laboral se reducirá en una hora a la salida, pudiendo disfrutar de tal reducción durante el resto del año aquel trabajador que durante los referidos meses se encontrara en periodo vacacional, siempre que el servicio lo permita. En

Navidad, los empleados municipales, tendrán cuatro días laborables de descanso por empleado, dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios. En Semana Santa se disfrutarán 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida del trabajo el lunes, martes y miércoles Santo, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso) e igualmente en feria se disfrutarán 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida durante dos días, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas y de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso). No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, las mencionadas reducciones de jornada no podrán suponer menoscabo de la jornada laboral en cómputo anual respetándose, en todo caso, la normativa estatal y autonómica vigente en cada momento.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos de conformidad con la resolución 28 de febrero de 2019, salvo para el personal de servicio obligatorio que lo descansarán otro día. Para el caso que coincidan con sábado, festivo o día no laborable, se disfrutarán en otra fecha.

En cualquier caso, los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de cuarenta y ocho horas como mínimo con carácter continuado.

El descanso a que se refiere el número 3 del presente artículo se computará como trabajo efectivo y se disfrutará en el tiempo que se determine por cada servicio.

NORMAS GENERALES

1. Los empleados públicos que deseen acogerse a lo establecido en la resolución de febrero de 2019 de la Secretaría General para la Administración Pública, podrán solicitar, por escrito, la realización de su jornada laboral, de forma que pueda variar las horas de entrada y salida a su puesto de trabajo, siempre y cuando el servicio lo permita y concurran los siguientes requisitos:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes.
- El tiempo restante, hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 y entre las 14:30 horas y las 15:30 horas de lunes a viernes.
- En caso de ser necesaria la compensación horaria para completar la jornada semanal, se realizarán de lunes a viernes hasta las 20:00 horas.

2. Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3. El descanso de treinta minutos dentro de la jornada diaria, será disfrutado antes de las 11:00 horas, quedando garantizado siempre el cincuenta por ciento del servicio.

4. La incorporación y salida del puesto de trabajo se controlará utilizándose a tal fin los medios que resulten oportunos, los cuales se ubicarán en los distintos centros de trabajo en los que se presten servicios y podrán, en cualquier caso, incluir la identificación por huellas dactilares del empleado/a.

Cada empleado registrará su jornada en el medio instalado en su centro de trabajo, en caso de que el centro carezca de medio instalado, lo hará en el del centro más cercano o en el que le sea indicado por el Departamento de Personal y RR. HH.

JORNADA DE TRABAJO DE DURACIÓN ESPECIAL O IRREGULAR

En el ámbito de aplicación de su potestad organizativa, la Corporación podrá establecer jornadas de duración especial y/o irregular, previa negociación, en aquellos servicios que la atención de los mismos así lo requiera y siempre dentro del marco del cómputo anual de horas vigentes en el presente convenio colectivo.

Artículo 21. Vacaciones

En base a lo dispuesto por el artículo 50 del Texto Refundido del EBEP, el periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días hábiles. Estos días se incrementarán en

un total de 23 días a los 15 años de servicios prestados en las administraciones públicas; 24 días a los 20 años de servicio; 25 días a los 25 años de servicio y 26 días a los 30 años de servicios.

Dicho periodo será a elección del empleado municipal, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que las mismas correspondan y, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre, salvo petición del interesado/a que podrá solicitar su disfrute en otro periodo del año. Dicho periodo vacacional aparece referido a la prestación de servicios durante un año completo, por lo que si esta es menor, el periodo vacacional se reducirá en proporción al periodo efectivo de trabajo.

No se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. Las vacaciones podrán disfrutarse en la forma establecida en la resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse, en todo caso, el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los empleados públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Al objeto de poder garantizar la debida atención al ciudadano, el disfrute de las vacaciones, deberán solicitarse, al Departamento de Personal y RR. HH., dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En lo no recogido en el presente artículo se estará en lo dispuesto en la resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Artículo 22. *Licencias retribuidas*

Con respeto a la nueva redacción dada al artículo 48 del Texto Refundido del EBEP, por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en relación a los permisos de los empleados públicos, y, de otra parte, a los permisos recogidos en el artículo 49 del mismo texto, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género, regula las condiciones mínimas de ejercicio, por medio del presente artículo se reconoce el derecho a los empleados públicos de disfrutar los siguientes

A) **PERMISOS**

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año, que se deberán solicitar con una antelación mínima de 72 horas a su disfrute, y no son acumulables al periodo de vacaciones anuales. Dichos días se incrementarán en dos más al cumplir el sexto trienio y en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Cuando el día de asuntos particulares sea denegado, este será notificado por escrito de forma motivada.

l) Por matrimonio, quince días.

B) PERMISOS POR PARTO O MATERNIDAD, PATERNIDAD Y POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

B.1. PERMISOS POR PARTO O MATERNIDAD Y PERMISOS POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE

Tendrá una duración de 8 días adicionales sobre las 16 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general por alumbramiento o la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo, el permiso tendrá una duración de 18 semanas.

En los supuestos de parto y adopción y/o acogimiento múltiples hasta el tercer hijo, la duración del permiso tendrá una duración de 24 días adicionales sobre las 18 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general. A partir del segundo hijo ya sea por parto, adopción y/o acogimiento múltiple, el permiso será de 16 semanas más dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

La distribución de los permisos indicados en el supuesto de parto, se realizará a opción de la funcionaria, que deberá disfrutar obligatoriamente de descanso en la seis semanas posteriores al parto, el resto del permiso excluidas las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, podrá ser disfrutado por el padre o la madre, según lo estimen conveniente, de manera interrumpida y ejercitarse desde la obligación del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. En los casos de disfrute compartido, este podrá realizarse de forma ininterrumpida, simultánea o sucesiva con el de la madre, de optarse por el disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder del periodo máximo que corresponda en cada caso. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales.

Los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo tanto permanente como temporal que dieran derecho al disfrute de los permisos indicados en el presente artículo, serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes vivieres de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

DISFRUTE Y DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El cómputo del plazo de duración del permiso se contará a elección del trabajador/a, a partir de la fecha de notificación de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción,

guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante el mencionado periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

B.2. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán, en todo caso, de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados B1 y B2, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

C. PERMISOS POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DOMÉSTICA

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto Refundido del EBEP, las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

D. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto Refundido del EBEP, el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure

la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

E. PERMISOS POR DERECHO A LA PROTECCIÓN Y A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD TERRORISTA

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Artículo 23. Licencias sin sueldo y excedencias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 m) del Texto Refundido del EBEP, y 142 RD Leg. 781/1986, de 18 de abril, y en virtud de lo preceptuado en el artículo 73 LFCE, el trabajador/a podrá solicitar licencias para asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años, que se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y previa aprobación por la Junta de Gobierno Local.

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 24. Responsabilidad disciplinaria

1. Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, quedarán sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título. Igualmente les será de aplicación directa las normas contenidas en relación al régimen disciplinario en los artículos 93 a 98 del Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; en los artículos 146 a 152, ambos inclusive del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril y en lo no dispuesto en el mismo, se regirán por las normas contenidas sobre el particular en el RD 33/1986, de 10 de enero, así como por aquellas otras normas vigentes de general y pertinente aplicación y por las que puedan dictarse en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, o en sustitución de alguna de las normas citadas.

2. Los empleados públicos que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los empleados públicos que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 25. *Ejercicio de la potestad disciplinaria. Artículo 94*

1. La Corporación Municipal corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 26. *Faltas disciplinarias*

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos estatutos de autonomía de las comunidades, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

- ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente comunidad autónoma.

3. Las faltas graves serán establecidas por la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente comunidad autónoma, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 27. Sanciones. Artículo 93 del EBEP

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.1. POR FALTAS MUY GRAVES

- a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de seis años.
- c) Traslado forzoso.

1.2. POR FALTAS GRAVES

- a) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de tres años.
- b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

1.3. POR INFRACCIONES LEVES

- a) Apercibimiento.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 28. Prescripción de las faltas y sanciones. Artículo 97 del EBEP

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 29. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales. Artículo 98 del EBEP

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 30. *Seguro de responsabilidad civil*

La Corporación contratará un seguro de responsabilidad civil, que cubra suficientemente la responsabilidad por daños y perjuicios que puedan derivarse como consecuencia de o con ocasión del desempeño de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores/as municipales. La cobertura del mencionado seguro deberá incluir igualmente la responsabilidad civil patronal que pudiese derivarse para la Corporación como consecuencia de los accidentes de trabajo que pudiesen sufrir los trabajadores/as de la Corporación.

Artículo 31. *Derechos y garantías sindicales*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 40 y 41 del Texto Refundido del EBEP, los órganos de representación de los trabajadores, tendrán las siguientes competencias:

- A) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.
- B) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se les siga expediente disciplinario a uno de ellos, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- Cuando se haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
- En el marco de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los miembros de la junta de personal y los delegados de personal, en su caso, como

representantes de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas de un crédito de 20 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuida como de trabajo efectivo, en los términos del artículo 41 del TREBEP.

- Todos los derechos relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustará de forma estricta a lo establecido en la normativa legal en vigor.
- Se dispondrá en los centros de trabajo, de tableros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.
- Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

En el caso de que se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los trabajadores, no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en el artículo 39 del Estatuto Básico del Empleado Público, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido dos meses desde la fecha en la que tuviera lugar la disminución.

Los trabajadores que ejerzan el derecho de horas sindicales deben comunicarlo, por escrito, al responsable del servicio, con antelación suficiente, sin perjuicio de la normativa general.

Artículo 32. *Incapacidad temporal*

33.1. En el marco de lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se regirá por lo dispuesto en este artículo.

33.2. El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre complementará las prestaciones que perciba el personal laboral incluido en el Régimen General de Seguridad Social a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.º En el año 2021, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los veinte primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el noventa por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En el año 2022 se complementará hasta el cien por cien.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.º Cuando la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes requiera de hospitalización o intervención quirúrgica, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

4.º La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, en los casos de incapacidad temporal relativas a bajas laborales derivadas de la situación de embarazo, las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, pues, aunque no necesariamente requieren de hospitalización o intervención quirúrgica sí tienen un gran impacto en el trabajador/a y en su ambiente familiar y social, considerándose, por ese motivo, de carácter excepcional y justificada la concesión del complemento.

En los mismos términos establecidos en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, el descuento en nómina por incapacidad temporal no será de aplicación a cuatro días de ausencias a

lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 33. Ropa de trabajo

La Corporación dotará a los trabajadores/as que presten servicios en los departamentos que se concretan a continuación, de la uniformidad que se especifica en el presente artículo. La entrega de los uniformes se realizará los meses de abril de cada año para la uniformidad de verano y el mes de octubre de para la uniformidad de invierno.

Relación de vestuario de los trabajadores/as

SERVICIOS OPERATIVOS

ALBAÑILERÍA PEQUEÑAS OBRAS: COLOR GRIS

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

JARDINERÍA: COLOR VERDE

4 pantalones
5 camisetas manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

PINTURA: COLOR BLANCO

4 pantalones
5 camisetas manga corta
2 camisetas manga larga
1 polar
2 zapatos seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

LIMPIEZA VIARIA: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LÍNEAS REFLECTANTES

4 pantalones
2 camisas manga corta
2 camisas manga larga
1 chaquetilla alta visibilidad
1 botas de seguridad
1 zapatos seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años
Gorra

RESIDUOS SÓLIDOS: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LÍNEAS REFLECTANTES

4 pantalones
2 camisas manga corta



2 camisas manga larga
1 chaquetilla alta visibilidad
1 botas de seguridad
1 zapatos de seguridad
Chubasquero
1 parka cada 2 años
Gorra

ALMACÉN: AZUL MARINO

4 pantalones
2 polor manga corta
2 polos manga larga
1 polar
2 zapatos de seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS

2 pijamas de limpieza (contratos de 6 meses)

PARQUE MÓVIL

5 pantalones
2 jerseys
5 polos manga corta
5 polos manga larga
2 cazadoras desmontables
2 zapatos de seguridad

TRABAJADORES CEMENTERIO: AZUL MARINO

2 pantalones
1 bermudas
1 mono
2 camisas manga corta
2 camisas manga larga
2 zapatos de seguridad
1 chaleco acolchado
1 parka cada 2 años

ELECTRICISTAS: AZUL MARINO

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 chubasquero
1 botas seguridad electricista
1 zapatos seguridad electricista
1 parka cada 2 años

FONTANERÍA: COLOR GRIS

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 chubasquero
2 pares de zapatos de seguridad
1 parka cada 2 años



CARPINTERÍA: COLOR GRIS

4 pantalones
2 polor manga corta
2 polos manga larga
1 polar
2 zapatos de seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

MANTENIMIENTO COLEGIOS

2 pantalones de trabajo
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 parka cada 2 años
2 pantalones vestir cada 2 años
1 chaqueta vestir cada 2 años
2 camisas manga larga cada 2 años
1 botas seguridad
1 zapatos de seguridad

MANTENIMIENTO VÍA PÚBLICA

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

FERIA

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

CONDUCTORES

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años

MICROACTUACIONES

4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar



1 botas seguridad
1 zapato verano seguridad
1 chubasquero
1 parka cada 2 años
OBRAS: COLOR GRIS
4 pantalones
2 polos manga corta
2 polos manga larga
1 polar
1 chubasquero
1 botas de seguridad
1 zapato seguridad
1 parka cada 2 años
VIGILANTE: AZUL MARINO
2 pantalón verano
2 pantalón invierno
2 camisas manga corta
2 camisa manga larga
1 jersey punto fino
1 polar cada 2 años
1 chaqueta cada 2 años
2 pares de zapatos
CONSERJE AYUNTAMIENTO: AZUL MARINO Y CELESTE
1 chaqueta
2 pantalones
2 faldas
1 rebeca
2 camisas manga corta
2 camisas manga larga
2 pares de zapatos
CONSERJE COLEGIOS
2 chaquetas
2 pantalones
2 rebecas
2 camisas manga corta
2 camisas manga larga
2 pares de zapatos
1 anorak
AGUAS
PERSONAL DE REDES
4 pantalones
2 polos de mangas cortas
2 polos de mangas largas
2 botas de seguridad
1 chubasquero
1 para cada 2 años
2 jerseys o prenda similar
PERSONAL OFICINA
3 polos de mangas cortas
3 camisas de mangas largas
2 jerseys



PATRULLA VERDE

Se dotará a la Patrulla Verde de su uniformidad específica y siguiendo los criterios de reparto según lo establecido como asimilados a la legislación para Policía Local.

El Ayuntamiento repondrá las prendas que presenten roturas, defectos, etc., a tal efecto, será necesario hacer entrega previamente de la prenda defectuosa a sustituir.

Artículo 34. *Herramientas*

La Corporación dotará a los trabajadores/as de las herramientas y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones o labores propias de su puesto de trabajo. Todas las herramientas deberán encontrarse debidamente homologadas y cumplir con las medidas de seguridad que resulten exigibles. El personal que utilice herramientas o útiles que deban ser empleados en obras, jardines o en otros lugares distintos de las dependencias municipales, deberá firmar el correspondiente recibo de entrega, restituyendo tales útiles y herramientas a los almacenes habilitados tras su uso. Queda prohibida la utilización de las herramientas o útiles de la Corporación para fines particulares. Se repondrán las herramientas y útiles que por su uso adecuado sufran desgaste, rotura y/o avería y no resulten hábiles a su finalidad, debiendo hacerse entrega del útil o herramienta que deba ser repuesto. En caso de pérdida, extravío o rotura o avería debido al uso incorrecto, negligencia o dolo del empleado este deberá correr con el coste de la reposición.

Disposición adicional primera

Con objeto de desarrollar lo dispuesto en el artículo 47 bis, apartado 2, del Texto Refundido por el cual se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, las partes firmantes de este convenio colectivo convienen iniciar un procedimiento de negociación colectiva y tener un primer documento borrador confeccionado, en un plazo máximo de seis meses desde la aprobación plenaria de este acuerdo, a fin de pactar las condiciones, los criterios objetivos y demás circunstancias que consideren conveniente, que regularán el acceso a la modalidad de teletrabajo, respetando, en todo caso, los límites establecidos en dicha norma u otras de carácter imperativo que pudieran dictarse en desarrollo del referido Estatuto Básico.

Quedan derogados expresamente todos los convenios suscritos con anterioridad al presente.

En prueba de conformidad firman el presente convenio en representación de la Corporación Municipal y de las secciones sindicales, en Alhaurín de la Torre (Málaga), a la fecha de la firma electrónica.

El Alcalde-Presidente,
firmado: Joaquín Villanova Rueda.
El Concejal de Economía y RR. HH.,
firmado: Abel Perea Sierra.
El Concejal de Servicios Operativos,
firmado: Prudencio Ruiz Rodríguez.
En representación de UGT,
firmado: José Antonio León Godoy.
En representación de UGT,
firmado: José Adrián Torres Muñoz.
En representación de CSIF,
firmado: Iván González Morano.
En representación de CGT,
firmado: Francisco Javier Ruiz Val.

El Concejal de Participación Ciudadana,
firmado: Manuel López Mestanza.
El Concejal de Seguridad Ciudadana,
firmado: Pablo Montesinos Cabello.
La Secretaria de la Mesa de Negociación,
firmado: María del Carmen Marín Sánchez.
En representación de UGT,
firmado: María Ángeles Gil Delgado.
En representación de UGT,
firmado: Rosa Martínez Jiménez.
En representación de CSIF,
firmado: Manolo García Garrido.
En representación de CGT,
firmado: Antonio Muñoz Aragón.

7146/2021