



## **CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL EXMO. AYUNTAMIENTO DE ALH. DE LA TORRE Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO, CON VIGENCIA HASTA EL 31/12/2011**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

##### **1.1. Personal Laboral**

Se regirán por el presente convenio colectivo el personal laboral que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, excepción hecha del personal que se contrate al amparo de programas subvencionados cuya retribución, y demás derechos sociales y condiciones de trabajo, vendrán establecidos por los fondos destinados por el propio programa a cuyo amparo se produzca su contratación y la normativa general que les resulte de aplicación. Igualmente, queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el personal que preste sus servicios en Organismos Autónomos y Empresas municipales, quienes se regirán por sus propios convenios colectivos o, en su defecto, por los convenios provinciales o sectoriales que les resulten de aplicación.

##### **1.2. Funcional**

El presente convenio colectivo tienen por objeto regular 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 de personal 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 por 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 colectivo afecta a todos los trabajadores reseñados en el apartado 1.1., del presente artículo, que presten servicios en régimen de dependencia laboral, en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, excepción hecha de organismos Autónomos y Empresas Municipales.

##### **1.4. Temporal**



El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y mantendrá su vigencia hasta el 31/12/2011.

## **Artículo 2. Prórrogas y revisiones**

### **2.1. Prórrogas**

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

Ambas partes se comprometen expresamente a iniciar las negociaciones tendentes a la sustitución del presente convenio colectivo, en el plazo máximo del mes siguiente a la fecha en la que tenga lugar su denuncia. Igualmente y aun en el supuesto de no mediar denuncia, quedando prorrogado por espacio de un año, las partes se comprometen expresamente a iniciar las negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo convenio colectivo, en el plazo máximo de los seis meses siguientes a la fecha de efectos de la prórroga.

### **2.2. Revisiones**

Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo y el de sus posibles prórrogas, las retribuciones establecidas en los artículos 17 y 18 del capítulo V, sufrirán los incrementos porcentuales que, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de la Administración civil del Estado. No obstante lo anterior, no se aplicarán durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, ni durante el de su posibles prórrogas, las disposiciones que puedan dictarse en orden a procurar la recuperación del IPC. Igualmente, el importe de las pagas extraordinarias, no se verá incrementado como consecuencia de los aumentos adicionales, que pudiesen acordarse en las futuras Leyes Generales de Presupuestos del

Estado o normas que la sustituyan, al objeto de lograr, progresivamente en sucesivos ejercicios, una acomodación de todas o algunas de las retribuciones complementarias que permitan la percepción íntegra de tales retribuciones complementarias, en las pagas extraordinarias.

## **Artículo 3. Denuncia del convenio colectivo**

A los efectos de denuncia del convenio colectivo, la representación del personal laboral preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y presentará la plataforma objeto de las mismas, con al menos seis meses de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente convenio colectivo 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, el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, 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**

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas de carácter económico que sobre las establecidas en este convenio colectivo, viniese disfrutando el personal laboral a título individual, con anterioridad a la firma del mismo.

##### **c) Asistencia Jurídica**

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, 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 los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida por el caso.

##### **e) Suspensión De Privación De Libertad**

En caso de detención de un empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, 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 funcionario que preste servicios como conductor, se le destinará a otro puesto de trabajo o función, dentro del centro de trabajo, por el tiempo que se encuentre en dicha situación, acomodándose, en estos casos, sus retribuciones al puesto efectivamente desarrollado.

Una vez se recupere el permiso de conducir, se procederá a reingresar al trabajador en su puesto natural, tan pronto exista disponibilidad, siempre que la retirada del permiso no se produzca por manifiesta negligencia del conductor, consumo de alcohol, drogas, etc.

### **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. Igualmente, el Ayuntamiento costeará los cursos de reciclaje a los que tuviesen que someterse el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, para recuperar puntos perdidos, siempre que la utilización de vehículos de motor o de tracción mecánica, resultase necesaria para el desarrollo de las funciones propias de su puesto.

## **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, 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 comisión negociadora 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.

Lo establecido en el párrafo precedente, no será de aplicación en los supuestos en los que se dicte resolución administrativa o judicial, de carácter colectivo o individual, que declare nulo, inaplicable o altere en forma alguna ampliándolo, el régimen vacacional, de festivos, puentes y días inhábiles, en cuyo caso, se aplicarán las normas específicas establecidas en el artículo correspondiente (cláusulas de salvaguarda), quedando sustituido lo acordado en relación a tales materias, por lo establecido en las mencionadas cláusulas de salvaguarda.

## **Capítulo II. De la comisión de vigilancia, su composición y funciones**





## **Artículo 6. Comisión de vigilancia**

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:

- A. Interpretación del convenio colectivo.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Arbitraje en los problemas que se originen en su aplicación.
- D. Cualquiera otra que se le atribuya en el presente convenio colectivo.

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 que contarán cada una de ellas con dos miembros. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que este delegue y un Concejales y la del personal laboral, por dos miembros del órgano de representación de éstos.

Los miembros del órgano de representación del personal laboral que integren la comisión de vigilancia, serán elegidos por acuerdo adoptado entre éstos.

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.

## **Capítulo III. Ordenación de la actividad profesional**

Los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, provisión de plazas vacantes, promoción interna, carrera profesional, traslados y movilidad, del personal laboral se regirán por lo dispuesto en la normativa laboral y administrativa que resulten de aplicación a los empleados públicos en régimen de contratación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes se comprometen a negociar en el seno de la Comisión de Vigilancia en el plazo del siguiente a la fecha de entrada en



vigor de las normas que se dicten en desarrollo de la carrera profesional, promoción interna y evaluación de desempeño, las reglas que establezcan los criterios generales en materia de carrera profesional, así como los mecanismos y criterios generales en cuanto a la evaluación de desempeño.

## **Artículo 7. Movilidad funcional**

### **1. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional del personal del Excmo. 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.

La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado.

En los casos de movilidad funcional, se informará a los representantes de los trabajadores y Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, que emitirán el informe que tengan por conveniente. Dicho informe no será vinculante.

### **2. Trabajo En Categoría Superior O Distinta**

Sólo 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.

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 6 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, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

### **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 disminuida 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.

## **Artículo 8. Clasificación y grupos profesionales**



La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales serán las contenidas 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.

## **Capítulo IV. Acción social**

### **Artículo 9. Derecho al percibo de prestaciones**

El derecho al percibo de las prestaciones establecidas en el presente capítulo, se devengará cuando además del cumplimiento de las condiciones exigidas en relación a cada una de ellas, el trabajador acredite a la fecha de solicitud de la prestación o ayuda de que se trate, un periodo de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre de dos años ininterrumpidos o de setecientos treinta días trabajados de forma discontinua en el periodo de los tres años inmediatamente anteriores.

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 el periodo de vigencia del presente convenio.

### **Artículo 10. Ayuda por matrimonio y/o divorcio**

El Ayuntamiento abonará en concepto de ayuda por primer matrimonio la cantidad de 850,00 € (ochocientos cincuenta euros). En el caso de que ambos cónyuges prestasen servicios para el Ayuntamiento, la ayuda se abonará a uno sólo de ellos, o se repartirá a partes iguales entre ambos cónyuges, a elección de estos.

Igualmente, en caso de disolución del vínculo matrimonial por primer divorcio, el trabajador percibirá la cantidad de 850,00 € (ochocientos cincuenta euros). En el caso de que dicho divorcio tuviese lugar entre dos trabajadores del Ayuntamiento, la ayuda se repartirá a partes iguales entre los afectados.

### **Artículo 11. Ayuda por natalidad, adopción y discapacidad**

A) La Corporación se compromete a abonar por en concepto de ayuda por natalidad, la cantidad de 200 euros, por el nacimiento de cada nuevo hijo.

B) En caso de adopción se abonará en concepto de ayuda igual cantidad que la establecida por natalidad.

Ambas cantidades se abonarán una sola vez, previa acreditación del nacimiento o la adopción.

La ayuda por natalidad y/o adopción, sólo podrá abonarse a uno de los padres en



el caso de que ambos presten servicios para el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento abonará mensualmente hasta un máximo de 350,00 euros (trescientos cincuenta euros), en concepto de ayuda por discapacidad, al trabajador que acredite que su cónyuge, hijo/s o/y padres, tengan reconocida por la autoridad competente un grado de minusvalía superior al 60% y conviva y dependa económicamente del trabajador, no percibiendo ingresos íntegros brutos superiores a 300,00 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 afectado de minusvalía, percibiese de otra Administración pública, abonando el Ayuntamiento la diferencia, si existiera, hasta cubrir la suma 350,00 euros mensuales. La ayuda de referencia sólo se abonará a uno de los trabajadores, 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 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 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, pero dependan económicamente de este. 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, o el desarraigo que pueda producirse en el discapacitado por el hecho de trasladarse a la vivienda del trabajador.

## **Artículo 12. Ayuda por tratamientos y condiciones vitales especiales**

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 35,00 euros, en concepto de subvención o ayuda alimentaria, al trabajador que acredite que su cónyuge, hijos o/y padres que convivan con ellos, sufran intolerancia al gluten, (celíacos), estando por tal circunstancia sometidos a la ingesta de alimentación específica.

La ayuda de referencia sólo se abonará a uno de los trabajadores, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al familiar afecto de intolerancia al gluten, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El trabajador 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 la alimentación de las personas afectadas por la mencionada enfermedad, en cuantía igual a superior a 35,00 euros mensuales.

En el supuesto de que el importe la ayuda concedida con la referida finalidad por otras Administraciones Públicas, fuese inferior a 35,00 euros mensuales, el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el importe de la ayuda y la suma de 35,00 euros mensuales.

### **Artículo 13. Paga compensatoria por la supresión de las ayudas y/o subvenciones para la educación, guardería, gastos médicos y prótesis**

Con motivo de la supresión de las ayudas y/o subvenciones para la educación, guardería, gastos médicos y prótesis, contenidas en el anterior convenio colectivo, se establece una paga por importe de 400,00 € (cuatrocientos euros) brutos a abonar en el mes de agosto.

La mencionada paga será percibida por el personal laboral que era beneficiario de las ayudas y subvenciones suprimidas, esto es, por el personal laboral que acredite un periodo de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre de dos años ininterrumpidos o setecientos treinta días trabajados de forma discontinua en el periodo de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo. Igualmente, serán beneficiarios de la mencionada paga el personal afectado por el presente convenio que durante su vigencia acredite el periodo de prestación de servicios antes indicado.

### **Artículo 14. Premios**

El importe de los premios regulados en este artículo no será objeto de revisión durante del periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

#### **14.1. Premio A La Permanencia**

El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre premiará a su personal laboral por los años de servicio prestados en este Ayuntamiento, con las siguientes cantidades:

A los 09 años:	250,00 euros.
A los 12 años:	450,00 euros.
A los 15 años:	550,00 euros.
A los 20 años:	1.150,00 euros.
A los 25 años:	1.600,00 euros.
A los 30 años:	2.000,00 euros.
A los 35 años:	2.200,00 euros.
A los 40 años:	2.500,00 euros.



Las cantidades reseñadas se devengarán por tramos completos, no admitiéndose prorrateo alguno, es decir, que para tener derecho a cualquiera de los premios indicados, será necesario haber permanecido al servicio de la Corporación durante la totalidad de los años expresados para cada uno de los tramos.

Si el empleado/a falleciera dentro del año en que debería producirse el derecho al percibo de la cantidad de que se trate, el importe correspondiente sería entregado a la esposa o hijos, o a quien el empleado/a hubiera designado previamente como heredero.

#### **14.2. Premio Por Dedicación**

Por cada tres años de servicios para la Corporación, se percibirá un premio por importe de 27,00 euros/trimestrales. El importe del mencionado premio se computará a los efectos de determinar el importe de las pagas extraordinarias.

#### **14.3. Premio De Jubilación, Jubilación Parcial Y Jubilación Anticipada**

##### **A. Premio De Jubilación**

Los trabajadores que cesen por jubilación a la edad de sesenta y cinco años, recibirán la cantidad de 150,00 € por año de servicio prestado para la Corporación. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez, en cualquiera de sus grados, sin tener en cuenta la edad del trabajador, siempre que la misma determine el abandono de la Institución.

##### **B. Jubilación Parcial**

El personal Laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, excepción hecha de la edad, que será la que se indique para cada uno de los años de vigencia del Convenio, podrán acogerse a la normativa sobre jubilación parcial, debiendo ser aceptada tal solicitud por la Corporación siempre que se verifiquen los siguientes requisitos:

a) Generales para todos los años de vigencia del convenio

1. Que la solicitud se presente con anterioridad a la aprobación de la plantilla, con tal finalidad, las solicitudes deberán cursarse en el periodo comprendido entre los meses de mayo y agosto del año anterior a la fecha en la que el solicitante, cumpla la edad mínima exigida para acceder a la situación de jubilación parcial.

2. Que se solicite al objeto de que tenga efectividad a partir de la fecha en la que el trabajador cumpla la edad mínima exigida para poder acceder a la situación de jubilación parcial.



3. Que la reducción de la jornada de trabajo que se proponga por el solicitante, sea la máxima permitida para cada uno de los años de vigencia del convenio, sin que resulte necesario que el contrato de trabajo suscrito con el relevista lo sea por tiempo indefinido.

4. Que el solicitante se comprometa a llevar a cabo el número de horas al que quede reducida su jornada habitual, como consecuencia de acceder a la jubilación parcial, de forma concentrada anualmente y en los periodos que se señalen por la Corporación. A tales efectos, se procurará que la prestación de servicios se concentre en los periodos en los que exista menos disponibilidad de personal debido a circunstancias tales como vacaciones, bajas, puentes, etc.

b) Específicos para cada año de vigencia del convenio Para el año 2008. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 85% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la Corporación de al menos dos años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un periodo de 18 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

- Para el año 2009. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 82% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años y 2 meses, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la Corporación de al menos tres años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un periodo de 21 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

- Para el año 2010. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 80% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años y 4 meses, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la Corporación de al menos cuatro años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un periodo de 24 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

- Para el año 2011. La reducción de la jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 78% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años y 6 meses, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la Corporación de al menos cinco años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un periodo de 27 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales



efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

Cuando la solicitud de jubilación parcial se formule dando cumplimiento a los requisitos antes expresados, el Ayuntamiento deberá acceder a la misma, novando el contrato suscrito con el solicitante que será sustituido por el correspondiente contrato a tiempo parcial y, simultáneamente, suscribirá contrato de relevo con un trabajador desempleado o que prestase servicios para la Corporación a través de un contrato de duración determinada. Dicho contrato de relevo podrá suscribirse bajo cualquier modalidad contractual de las que se permitan legalmente, pudiendo concertarse a tiempo parcial o a tiempo completo, siendo su duración coincidente con la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación y quedando por lo tanto extinguido a la fecha en la que se produzca la jubilación total del trabajador jubilado parcialmente, o bien, cuando el trabajador sustituido cese quedando extinguida la relación laboral que le vinculaba a la Corporación por cualquiera de las causas consignadas legalmente. La contratación del relevista podrá realizarse al objeto de cubrir el puesto del trabajador sustituido, o de otro similar, dentro del mismo grupo profesional. La contratación del relevista para cubrir el puesto de trabajo del jubilado parcialmente, no exigirá por parte del Ayuntamiento su contratación con idéntica categoría profesional a la del trabajador sustituido, sino que podrá efectuarse en cualquier otra de las categorías existentes para el mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador sustituido.

En el caso de que el puesto de trabajo del relevista no sea el mismo o similar al desarrollado por el jubilado parcialmente, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores no inferior al 65% de la base por la que veía cotizando el jubilado parcialmente en forma proporcional a la jornada contratada con el relevista.

El trabajador sustituido continuará percibiendo las mismas retribuciones que según las tablas del presente convenio correspondan a la categoría profesional que ostente, de forma proporcional al periodo de trabajo efectivo al que quede reducida la prestación de servicios.

Las solicitudes formuladas por trabajadores que deseen acogerse al sistema de jubilación parcial o flexible que no se acomoden al cumplimiento de los requisitos generales y específicos reseñados en los apartados a y b del presente artículo, no resultarán de aceptación obligatoria para la Corporación.

### **C. Jubilación Anticipada**

Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, contenidas en el Real Decreto núm. 1194/1.985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la Corporación por jubilación todos



aquellos trabajadores con efectos de la fecha en la que cumplan la edad de 64 años.

La solicitud deberá efectuarse con al menos seis meses de antelación a la fecha en la que el trabajador solicitante cumpla la edad de 64 años.

Si el trabajador cumpliera con los requisitos exigidos a efectos de acceder a la pensión de jubilación, la Corporación deberá aceptar la solicitud quedando obligada a concertar contrato de trabajo con una duración mínima de un año con un trabajador que figure inscrito en la oficina de empleo al objeto de sustituir al trabajador que se jubile anticipadamente.

Si el trabajador de la Corporación se encontrase en situación de jubilación parcial, sólo podrá acogerse a la jubilación anticipada establecida en el presente artículo si el relevista no se encuentra contratado a tiempo completo, cubriendo tan sólo la jornada que el trabajador jubilado parcialmente, deja de hacer en los porcentajes establecidos en el apartado b, del número 1, del presente artículo. En tal caso, la Corporación resultará obligada a incrementar el número de horas de prestación de servicios del relevista hasta alcanzar el 100% de la jornada del trabajador jubilado parcialmente que solicite acceder a la jubilación anticipada a los 64 años.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que no se encontrase en situación de jubilación parcial, que cumpla los requisitos exigidos legalmente, podrá igualmente acceder a la situación de jubilación anticipada con efectos de la fecha en la que cumpla 64 años de edad, siempre que curse la correspondiente solicitud con anterioridad a la aprobación de la plantilla, con tal finalidad las solicitudes deberán presentarse en el periodo comprendido entre los meses de mayo y agosto del año anterior a la fecha en la que el solicitante cumpla la edad de 64 años. La jubilación y contratación del trabajador sustituto, se realizarán en este caso de conformidad con lo expresado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o por la norma que lo sustituya y el contrato que se suscriba con el trabajador sustituto, tendrá una duración máxima de un año, quedando extinguido a la fecha en la que el trabajador jubilado anticipadamente cumpla la edad de sesenta y cinco años.

### **Artículo 15. 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 colectivo, 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 empleado/a y grupo profesional y nivel al que pertenezca, o

resultar necesarios en orden a la posible progresión del empleado/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 empleados/as sujetos/as al mismo.

Composición de la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación Estará integrada por dos representaciones, que contarán cada una de ellas con dos miembros. La representación de la Corporación Municipal, se conformará por el Alcalde, o la persona en la que este delegue y un Concejal y la del personal laboral, por dos miembros del órgano de representación de estos. Los miembros del órgano de representación del personal laboral que integren la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación, 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 Negociadora del Plan Anual de Formación, podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

## **Capítulo V. Sistema retributivo**

### **Artículo 16. Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

### **Artículo 17. Retribuciones básicas**

Son retribuciones básicas las siguientes:

#### **A) Salario Base**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, abonable en doce mensualidades, cuya cuantía será la que en cada momento señale la Ley Presupuestos Generales del Estado como para cada uno de los subgrupos o grupos



en los que se clasifican los funcionarios y empleados públicos. Y que para el año 2008 ascienden a:

AÑO 2008	
SUBGRUPO	IMPORTE/MES
A1	1.135,11 €
A2	963,37 €
B	836,08 €
C1	718,14 €
C2	587,20 €
E	536,09 €

### B) Antigüedad

El personal afecto al presente Convenio colectivo devengará trienios, consistentes en una cantidad igual para cada Subgrupo o Grupo profesional, por cada tres años de servicio en el Grupo profesional de que se trate. Su importe coincidirá con el que se fije cada año en los presupuestos Generales del Estado y para el año 2008, su importe mensual asciende a las siguientes cantidades:

AÑO 2008	
SUBGRUPO	IMPORTE/MES
A1	43,63 €
A2	34,92€
B	30,43€
C1	26,22€
C2	17,52€
E	13,15€

### C) Pagas Extraordinarias

Los trabajadores municipales incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, percibirán dos pagas extraordinarias al año de devengo semestral, a percibir en los meses de mayo y noviembre.

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias será de una mensualidad del salario base, más la antigüedad, más el importe mensual íntegro de los complementos específico, de destino, premio por dedicación y complemento personal transitorio para aquellos trabajadores que lo tuviesen reconocido en la catalogación y valoración de los puestos de trabajo.

El importe de las pagas extraordinarias no se verá incrementado como consecuencia de los aumentos adicionales, que pudiesen acordarse en las futuras Leyes Generales de Presupuestos del Estado o normas que la sustituyan, al objeto de lograr, progresivamente en sucesivos ejercicios, una acomodación de todas o algunas de las retribuciones complementarias que permitan la percepción íntegra de tales retribuciones complementarias, en las pagas extraordinarias.

El personal laboral que preste servicios mediante contrato temporal, percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada en cada uno de los recibos de salarios mensuales.

### **Artículo 18. 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 funcionarios 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, para el año 2008 de conformidad con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos, con carácter mensual, es la siguiente:

NIVEL	IMPORTE/MES AÑO 2008
30	996,73 €
29	894,03 €
28	856,45 €
27	818,84 €
26	718,37 €
25	637,36 €
24	599,76 €
23	562,18 €
22	524,56 €
21	487,01 €
20	452,40 €
19	429,30 €
18	406,18 €

17	383,07 €
16	360,02 €
15	336,89 €
14	313,81 €
13	290,68 €
12	267,57 €
11	244,48 €
10	221,40 €
9	209,85 €
8	198,27 €
7	186,73 €
6	175,18 €
5	163,62 €
4	146,31 €
3	129,03 €
2	111,69 €
1	94,39 €

### **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, nocturnidad, 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) Complemento 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 de forma global y su distribución individualizada será facultad del Alcalde partiendo del supuesto de productividad óptima (100%). Las cantidades individualizadas que resulten podrán ser ajustadas a término de cada año natural a propuesta del Concejal Delegado de Personal, previo informe de los responsables de los servicios.

### **Artículo 19. Gastos de locomoción**

En aquellos casos en que el empleado/a utilice 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, tal como establece la Orden de 31/07/1985,

de la Presidencia del Gobierno, el Real Decreto núm. 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.

## **Artículo 20. Préstamos y anticipos**

El Ayuntamiento dotará un fondo anual por importe de 80.000,00 € (ochenta mil euros), común para toda la plantilla, al objeto de atender las solicitudes de préstamos que puedan realizarse por el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

El importe de los préstamos oscilará entre un mínimo de 300,00 euros y un máximo de 2.000,00 euros, reintegrables por el beneficiario en el plazo máximo de las veinticuatro mensualidades siguientes a la de la fecha de su concesión. Las amortizaciones de los préstamos serán descontadas directamente en los recibos de salarios de los beneficiarios.

La concesión de préstamos será individualizada previa petición cursada al efecto por el interesado. La Comisión de Vigilancia velará porque la concesión de préstamos se realice de forma equitativa entre los posibles solicitantes.

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

## **Artículo 21. Productividad y disminución del absentismo**

En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, las partes negociadoras del mismo, se comprometen a crear una comisión con la finalidad de consensuar un Plan de Productividad Anual, con objetivos trimestrales por Departamento, que prime al mismo tiempo la consecución de los objetivos marcados y la disminución del absentismo.

La mencionada comisión estará integrada por dos representaciones que, contarán cada una de ellas con dos miembros. La representación de la Corporación Municipal se conformará por el Alcalde, o la persona en la que este delegue y un Concejal y la del personal laboral, por dos miembros del órgano de representación de éstos.

Los miembros del órgano de representación del personal laboral que integren la comisión negociadora del Plan de Productividad Anual y disminución del absentismo, serán elegidos por acuerdo adoptado entre éstos.



El Plan de Productividad Anual y disminución del absentismo que se consensuó en el seno de la mencionada comisión, fijará los objetivos trimestrales y anuales por Departamento, concretando en cada caso los objetivos a cumplir por cada grupo profesional.

En cualquier caso, el plan que se realice, establecerá como criterio adicional en orden a que puedan abonarse las cantidades correspondientes en concepto de productividad, que el empleado/a no acumule el número de faltas de asistencia aún justificadas que se concreta a continuación.

El importe trimestral máximo de la mencionada productividad para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será el siguiente:

AÑO 2008	180 euros/trimestre
AÑO 2009	200 euros/trimestre.
AÑO 2010	230 euros/trimestre.
AÑO 2011	260 euros/trimestre

Dichas cantidades se establecen de forma lineal para todas y cada una de las categorías y subgrupos o/y grupos profesionales a los que resulta de aplicación el presente convenio colectivo.

### **Condiciones De Devengo**

Tendrá derecho a las prestaciones referidas el personal laboral que acredite un periodo de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre de dos años ininterrumpidos o setecientos treinta días trabajados de forma discontinua en el periodo de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

El Plan de Productividad Anual y disminución del absentismo laboral, deberá contener como requisito base en orden a que nazca el derecho al abono de la indicada productividad, el que se verifique el cumplimiento de las siguientes condiciones:

#### **A) En Relación Al Absentismo**

Para tener derecho al importe trimestral íntegro, el empleado/a no deberá acreditar ninguna falta de asistencia en ninguno de los meses del trimestre. Si por el contrario se acreditase una falta de asistencia en alguno de los meses del trimestre y en otros no, tan sólo devengaría la parte proporcional del importe correspondiente al mes en el que no acreditase ninguna falta de asistencia, excepción hecha de los supuestos en los que en el trimestre en su conjunto, o en un solo mes del trimestre, se produjesen más de ocho faltas de asistencia, en cuyo caso, no se tendrá derecho al percibo de cantidad alguna, aún en el supuesto de que en uno o dos meses del trimestre no se haya faltado ningún día.



A los anteriores efectos, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las siguientes:

- Situaciones de Incapacidad temporal en las que la contingencia sea accidente de trabajo.
- Las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de licencias, vacaciones y días de asuntos propios.
- Maternidad, lactancia y situaciones de incapacidad producidas durante el embarazo.

## B) En Relación A Los Objetivos

Deberán darse cumplimiento a los objetivos trimestrales que se fijen por departamento, en el correspondiente Plan de Productividad Anual, el logro de los objetivos deberá certificarse trimestralmente por el Jefe de cada departamento y por el Responsable de Recursos Humanos.

Los importes resultantes se abonarán en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

## Artículo 22. Gratificación por servicios especiales

Todo trabajador que realice los servicios o trabajos especiales que pudieran acordarse, percibirán las cantidades que se especifican en la tabla adjunta, en función al grupo profesional al que pertenezca, duración del servicio y atendiendo a que los mismos se realicen de lunes a viernes, en sábado o en domingo, festivo, Navidad, Feria y/o Semana Santa

SERVICIO DE ASIGNACIÓN	CATEGORÍAS	JORNADAS	LABORALES	SÁBADOS	DOMINGOS	FESTIVOS	FERIA, S. SANTA Y NAVIDAD
LIMPIEZA DIARIA	CONDUCTORES	4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €	115,00 €
	BARREDORA	Jornada 4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €	87,50 €
ELECTRICISTAS	PEONES ORDINARIOS	Jornada 4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €	87,50 €
	OFICIAL ELECTRICISTA	Jornada 4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €	115,00 €
RESIDUOS SÓLIDOS	PEON ELECTRICISTA	Jornada 4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €	87,50 €
	CONDUCTORES CAMIÓN	Jornada 4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €	115,00 €
	PEONES ESPECIALISTAS	Jornada 4/5	60,00 €	60,00 €	80,00 €	80,00 €	90,00 €



	OFICIALES DE PRIMERA	4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €
		Jornada				
	OFICIALES DE SEGUNDA	4/5	60,00 €	60,00 €	80,00 €	80,00 €
		Jornada				
	OFICIAL JARDINERO	4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €
		Jornada				
OFICIOS VARIOS CARPINTERÍA, FONTANERÍA, JARDINERÍA	PEONES ESPECIALISTAS	4/5	60,00 €	60,00 €	80,00 €	80,00 €
		Jornada				
	PEÓN ESP. JARDINERO	4/5	60,00 €	60,00 €	80,00 €	80,00 €
		Jornada				
	PEÓN JARDINERO	4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €
		Jornada				
	OPERARIO Y MANTENIMIENTO	4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €
		Jornada				
	OFICIALES DE PRIMERA	4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €
		Jornada				
OBRAS	OFICIALES DE SEGUNDA	4/5	55,00 €	55,00 €	75,00 €	75,00 €
		Jornada				
	PEONES ALBAÑILES	4/5	55,00€	55,00 €	75,00 €	75,00 €
		Jornada				
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	AGENTES ADMINISTRATIVOS	1/4	28,12 €	28,12 €	37,50 €	37,50 €
		Jornada				
	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1/4	20,62 €	20,62 €	28,12 €	28,12 €
		Jornada				
	AYUDANTE ADMTVO.	1/4	20,62 €	20,62 €	28,12 €	28,12 €
		Jornada				
	TÉCNICO AUXILIAR	1/4	20,62 €	20,62 €	28,12 €	28,12 €
		Jornada				
PATRULLAVERDE		4/5	75,00 €	75,00 €	100,00 €	100,00 €
		Jornada				
	MONITORES OCIO-TIEMPO LIBRE/					
	OTROS DEPARTAMENTOS	1 Jornada	82,50 €	82,50 €	112,50 €	112,50 €
	MONITORES OCIO-TIEMPO LIBRE/					
	OTROS DEPARTAMENTOS	1/2 Jornada	41,25 €	41,25 €	56,25 €	56,25 €
DEPORTES	MONITORES OCIO-TIEMPO LIBRE/					
	OTROS DEPARTAMENTOS	1/4 Jornada	20,62 €	20,62 €	28,12 €	28,12 €
	CONSERJERÍA/ OPERARIOS	1 Jornada	60,00 €	60,00 €	82,50 €	82,50 €
	CONSERJERÍA/ OPERARIOS	1/2 Jornada	30,00 €	30,00 €	41,25 €	41,25 €
	CONSERJERÍA/ OPERARIOS	1/4 Jornada	15,00 €	15,00 €	20,62 €	20,63 €

### Artículo 22 bis. Plus de jornada partida y plus de jornada flexible

El personal que preste servicios en régimen de jornada partida percibirá un plus por importe mensual de 50,00 € (cincuenta euros). El mencionado plus no se tendrá en cuenta para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias. En el supuesto de que la prestación de servicios al número de días trabajados.

El personal que preste servicios en régimen de jornada flexible percibirá un plus por importe mensual de 25,00 € (veinticinco euros).



El mencionado plus no se tendrá en cuenta para el cálculo del importe de las pagas extraordinarias.

## Capítulo VI .Jornada

### Artículo 23. Jornada de trabajo

#### 23.1. Normas Generales

La jornada de trabajo será de 37 horas y media en cómputo semanal.

El personal laboral se incorporará a su puesto de trabajo a las horas señaladas para dar comienzo a la jornada de trabajo y permanecerá en el mismo, hasta la terminación de la jornada y/o relevo, en caso de existencia de turnos. La incorporación al puesto de trabajo se controlara utilizándose a tal fin los medios que resulten oportunos, los cuales se ubicarán en los distintos centros de trabajo en los que se preste servicios y podrán en cualquier caso, incluir la identificación por huellas dactilares del empleado/a.

Se permitirá una tolerancia máxima de diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo, transcurridos los cuales, toda incorporación que se realice con posterioridad, se considerará como falta a los efectos previstos en el régimen disciplinario, procediéndose igualmente, a descontar la parte proporcional de los haberes correspondientes a la jornada no realizada en su integridad. En consecuencia, si el retraso en la entrada es inferior o igual a diez minutos, no podrá exigirse su recuperación o efectuarse descuento alguno en los haberes, ahora bien, si el retraso es superior a diez minutos, se descontará la parte proporcional de las retribuciones correspondientes a la total duración del retraso, incluyendo los diez primeros minutos.

De los posibles descuentos que puedan realizarse en aplicación del sistema indicado en el párrafo precedente, se informará previamente al comité de empresa o en su caso, a los representantes sindicales.

Se establece un periodo de descanso de treinta minutos dentro de la jornada diaria, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Con la finalidad de ordenar el disfrute del periodo de descanso de treinta minutos indicado en el párrafo precedente, procurando así que los distintos servicios queden atendidos por personal suficiente y evitando, que el disfrute del mencionado descanso coincida con el horario de apertura al público, todo el personal deberá disfrutar del mencionado descanso antes de las 09:30 horas.

Todo el personal laboral vendrá obligado a facilitar al Excmo. 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, a tal fin, los trabajadores deberán notificar al Departamento de Recursos Humanos los cambios que pudieran producirse.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, el personal laboral se encuentre en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisará a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

1. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados/as están obligados a justificar su baja de forma inmediata.

2. Cuando el retraso en la reincorporación se produzca como consecuencia de la asistencia a consulta o servicio sanitario, deberá justificarse con el correspondiente parte de consulta expedido por los servicios sanitarios del Servicio Andaluz de Salud. El mencionado parte, sólo justificaría la ausencia por el tiempo necesario para acudir a la consulta o servicio sanitario de que se trate, debiendo reincorporarse el empleado/a 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.

En cualquier caso, si como consecuencia de los supuestos indicados en el número dos, 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 Al. de la Torre y superior a cuatro, cuando se produzca fuera del mismo, dicha jornada se computará como licencia por asuntos propios, procediéndose a su descuento del total de días que por tal concepto pudiera corresponder al empleado/a.

## **23.2. Normas Específicas**

### **23.2.1. Personal Perteneiente A Los Servicios De Jardinería Y Limpieza De Edificios**

#### **A) Servicio de jardinería**

El personal adscrito a Jardinería, prestará servicios en régimen de jornada continuada de lunes a sábado, si bien, la prestación de servicios en sábado no se realizará por el total de la plantilla del departamento, sino sólo por los integrantes del grupo de guardia a los que corresponda según cuadrante. La distribución de los servicios de guardia de sábados, se realizará en virtud de cuadrante mensual, en el que se asignarán equitativamente el número de guardias a realizar entre todas las personas que formen la plantilla del servicio. La distribución de las horas de trabajo semanales, se efectuará en atención a la realización o no de guardia de sábado en la semana de que se trate. Así, el personal del servicio la semana que no efectúe guardia de sábado, realizará una jornada de trabajo diaria de siete horas y media de lunes a viernes, disfrutando de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Por el contrario, la semana que se efectúe guardia de sábado, la jornada diaria de trabajo será de 06:55 horas de trabajo, de lunes a viernes y de tres horas el sábado, disfrutándose de un descanso semanal de un día y medio.

## **B) Servicio de limpieza de edificios**

### **23.2.2. Personal Perteneiente A Los Servicios De Limpieza Viaria Y Residuos Sólidos**

Dicho personal prestará servicios en jornada continuada con horario de lunes a sábados, siendo el descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

### **23.2.3. Personal Perteneiente A Servicios Centrales (Oficinas)**

Prestará servicios de lunes a viernes, en jornada continuada con horario de 07:45 a 15:15 horas. Las guardias de registro e información, a realizar los sábados, se efectuarán por un sólo empleado/a perteneciente a la escala administrativa, en horario de 10:00 a 13:00 horas. La realización de guardias se compensará con descansos a razón de un lunes de descanso cada dos guardias realizadas. El descanso semanal tendrá, con carácter general, una duración de dos días ininterrumpidos.

### **23.2.4. Personal De Deportes**

Prestará servicios de lunes a sábado, según necesidades del servicio en jornada partida. El descanso semanal será, con carácter general, de dos días ininterrumpidos. No obstante lo anterior, dicho personal deberá atender las posibles competiciones y/o eventos deportivos que se celebren en fines de semana o/y festivos.

### **23.2.5. Conserjes De Centros Escolares**

Adecuarán su horario al del centro escolar en el que presten servicios.

Deberán asistir a los consejos escolares que se celebren en los centros con un máximo de cuatro al mes entre consejos o/y reuniones de la Asociación de Padres de Alumnos. Disfrutarán de idénticos festivos y vacaciones que los centros escolares, excepción hecha de las correspondientes a verano, pues deberán incorporarse al servicio el día 15 de agosto, en consecuencia, no les será de aplicación el régimen de vacaciones, reducciones de jornada y festivos, por el contrario si les serán de aplicación los días de asuntos propios regulados en el presente Acuerdo.

### **23.2.6. Personal Destinado A Biblioteca Pública, Hemeroteca**

El personal adscrito a los servicios de Biblioteca y Hemeroteca Publicas, prestarán



servicios en régimen de jornada partida, en horario con carácter general de de lunes a viernes, en jornada diaria de nueve horas cuatro días a la semana y durante cuatro horas un día a la semana.

Como quiera que el personal del servicio realiza en cómputo diario un horario más extenso que el que con carácter general, se realiza en otras dependencias municipales, los empleados del servicio disfrutarán a modo de compensación por el exceso de jornada diaria, de un descanso de media jornada a disfrutar en periodo de mañana o tarde de lunes a viernes, según cuadrante. En el supuesto de que resultase imposible compensar el exceso de jornada diaria sería retribuido como servicios extraordinarios.

Excepcionalmente y como consecuencia de la ampliación del horario de apertura al público de la Biblioteca, en época de exámenes, se prestarán servicios los sábados, en tal caso se adecuará el horario de trabajo del personal del servicio al objeto de compensar con descansos las horas de exceso que pudiesen producirse como consecuencia de la prestación de servicios en sábados o, en caso de imposibilidad de compensación, se retribuirán como servicios extraordinarios a opción de la Corporación.

El resto del personal no específicamente mencionado, prestará servicios de lunes a viernes, disfrutando de dos días de descanso ininterrumpidos, en el horario y tipo de jornada (continuada, partida o a turnos) que se establezca en función a las necesidades y características de cada uno de los servicios y departamentos.

### **Jornadas 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 consulta a la comisión de vigilancia, 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 para cada colectivo.

#### **Artículo 24. Reducciones de jornada**

1. Durante Semana Santa y en las fiestas patronales de San Juan, la jornada laboral se reducirá tres horas diarias, la indicada reducción horaria se aplicará los días hábiles de Semana Santa y durante las fiestas patronales de San Juan a partir del día siguiente al primer día de Feria y hasta el día siguiente a la terminación de la Feria.

2. Durante los meses de julio y agosto la jornada diaria se reducirá en una hora.

En aquellos servicios en los que no sea posible la aplicación de la reducción de jornada por razones objetivas, tales como residuos sólidos o cualquier otro servicio que vea incrementado su volumen de trabajo en los periodos indicados



en los apartados 1 y 2, tales tiempos serán retribuidos al precio establecido para los servicios especiales según la tabla establecida en el artículo 22, del presente convenio colectivo.

Con carácter general, la reducción horaria establecida en el apartado 2, de este artículo, operará en la salida del trabajo. No obstante lo anterior, cuando por cualquier causa, dicha reducción no pueda efectuarse en la salida, la Comisión de seguimiento en convocatoria al efecto, decidirá el horario más apropiado para la aplicación de tal reducción.

### **Artículo 25. Vacaciones**

Al objeto de poder garantizar la debida atención al ciudadano, el disfrute de las vacaciones previstas en el presente artículo, deberán solicitarse, al Departamento de Personal, dentro de los tres primeros meses de cada año natural.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de 31 días naturales o veintidós días hábiles, a elección del trabajador, a disfrutar dentro del año natural 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 de forma completa o partida, si bien, en este último caso, cada uno de los periodos en los que se dividan las vacaciones no podrán ser inferiores a catorce días naturales, o diez días hábiles salvo acuerdo expreso entre las partes y siempre que el servicio lo permita. En cualquier caso, los periodos vacaciones deberán coincidir con semanas naturales enteras.

En aquellos servicios en los que por su naturaleza y otras circunstancias, tales como volumen de trabajo etc., no puedan disfrutarse las vacaciones en el periodo comprendido de junio a septiembre, el empleado/a tendrá derecho a seis días de descanso adicionales a disfrutar unidos al periodo vacacional. No tendrán derecho a estos seis días adicionales aquellos empleados/as que, a petición propia, disfruten de su periodo vacacional fuera de los meses comprendidos de junio a septiembre.

En Navidad se disfrutaran de cuatro días laborables de descanso por trabajador, dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios.

Los matrimonios y parejas de hecho en los que ambos sean personal municipal, tendrán preferencia para disfrutar quince días naturales de sus vacaciones en un



mismo periodo.

Los cuatro días de vacaciones adicionales anteriormente indicados, compensan y absorben los días adicionales de vacaciones contemplados en el artículo 68.2 del RCL 1964348 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero en la redacción dada por el artículo 51 RCL 20023081 de la Ley 532002, de 30 de diciembre, y artículos 50 y 51, del Estatuto Básico del Empleado Público, para el personal que cumpla, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio. En consecuencia, el personal que cumpla los mencionados los años de servicios para la Corporación, no tendrá derecho a disfrutar de ningún día adicional al entenderse disfrutados y compensados con cargo a los cuatro días de vacaciones adicionales establecidas a disfrutar en Navidad.

### **Cláusula de salvaguarda**

En el supuesto de que el régimen de vacaciones contemplado en el presente artículo, resultase anulado en virtud de resolución administrativa o judicial o, se dictase resolución administrativa o judicial, que declarase compatible el disfrute del régimen vacacional establecido en el presente artículo, con los días adicionales de vacaciones contemplados en el artículo 68.2 del RCL 1964348 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, en la redacción dada por el artículo 51 RCL 20023081 de la Ley 532002, de 30 de diciembre, y artículos 50 y 51, del Estatuto

Básico del Empleado Público, para el personal que cumpla, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicios, el régimen vacacional contemplado en el presente artículo perderá automáticamente su vigencia, quedando sustituido por la normativa de general aplicación, pasando a ser el régimen vacacional el siguiente:

Veintidós días hábiles al año, que se verá incrementado en un día adicional al cumplir quince años de servicios para la Corporación, añadiéndose un día más hábil al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, hasta un total de 26 días hábiles.

### **Artículo 26. Puentes y festivos**

1. Los puentes a realizar durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, serán dos por empleado/a. Se negociará cada año en el seno de la Comisión de Vigilancia, la fórmula del disfrute de los mismos, en convocatoria expresa a celebrar entre los días 10 y 31 de enero de cada ejercicio.

Aquellos empleados/as que por razones del servicio o trabajo no pudieran disfrutarlos tendrán derecho a un día y medio de descanso.





2. Festivos: El personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, disfrutará de los 14 días festivos establecido con carácter general, 12 festivos nacionales y dos locales y, además de los siguientes días para cada uno de los colectivos que se indican:

- La festividad de Santa Rita de Casia, patrona de los funcionarios (22 de mayo), para todos los trabajadores excepción hecha de aquellos que presten servicios en centros escolares, que disfrutaran del festivo adicional en la fecha que se señale por la comunidad escolar como patrón y festivo.

3. En todo caso, los puentes y festivos a los que se refiere el presente artículo se disfrutaran por el/la trabajador/a dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios.

### **Artículo 27. Días inhábiles**

Serán inhábiles para todo el personal laboral los días 24 y 31 de diciembre.

### **Artículo 28. Licencias retribuidas y suspensiones del contrato**

El empleado/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que se concreta en el presente artículo, en función a que acredite o no los periodos de prestación de servicios para la Corporación que se indican.

1. El personal laboral afectado por el presente convenio que no acredite dos años ininterrumpidos de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, o 730 días trabajados en el periodo de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, disfrutaran de las siguientes licencias retribuidas, reducciones de jornada y/o suspensiones de contrato:

#### **1.1. Licencias Retribuidas Y Reducciones De Jornada**

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días de permiso por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la





prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Corporación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Corporación.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

G) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde por la Comisión de Vigilancia del Convenio o, su defecto, por acuerdo a que llegue la interesada con la Corporación.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

H) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.





No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio, a tal efecto se establecerán por la Comisión de Vigilancia los supuestos y condiciones a los que deban ajustarse las limitaciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en las letras g), h) e i), del apartado 1.1 del presente artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que pudiesen solicitarse por el personal que presente servicios en sistema de turnos rotatorios, no darán lugar a la adscripción del solicitante a un turno fijo, salvo que por número de trabajadores/as del servicio, la adscripción a un turno fijo de este/a fuera posible sin necesidad de alterar sustancialmente el sistema y/o rotación establecidos en el departamento o servicio, o cuando aún alterándolos, el resto de personal del Departamento acepte la modificación de turnos y horarios que pudiese producirse por tal circunstancia.

El trabajador deberá preavisar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

J) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Corporación. La Comisión de Vigilancia del Convenio deberá concretar en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, los términos y plazos durante los que podrá ejercitarse la reducción de jornada o la adaptación del horario de la trabajadora víctima de violencia de género.

## **1.2. Suspensiones De Contrato**

A) La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato con reserva del puesto de trabajo por un periodo cuya duración inicial no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

B) Suspensión del contrato por parto. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada

siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

C) Suspensión por adopción y/o acogimiento. En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento

múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Corporación y los trabajadores afectados, en los términos que se acuerden en el seno de la comisión de vigilancia del convenio. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

D) Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995, e 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

E) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios competentes, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto,



adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad o parto. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o parto, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, por acuerdo adoptado en la comisión de vigilancia del convenio. El trabajador deberá comunicar a la Corporación, con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el parto o a aquella en la que previsiblemente pueda tener lugar la adopción o el acogimiento, el ejercicio de este derecho.

2. El personal laboral incluido en el ámbito de afectación del presente Convenio que acredite dos años ininterrumpidos de prestación de servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, o 730 días trabajados en el periodo de los tres últimos años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas, reducciones de jornada y/o suspensiones de contrato:

### **2.1. Licencias Retribuidas Y Reducciones De Jornada**

A) Por matrimonio del empleado/a, 21 días naturales.

B) El padre por nacimiento o adopción de un hijo/a 2 días.

C) Por parto de un hijo se tendrá un permiso 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 parto múltiple y/o acogimiento múltiples, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año aunque sean provisionales de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas, el permiso tendrá una duración del permiso tendrá una duración de 24 días adicionales sobre la duración de la suspensión establecida con carácter general. Estas licencias adicionales podrán disfrutarse





indistintamente por el padre o la madre a elección de estos, en el caso de que ambos sean trabajadores de la Corporación.

D) Por fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padres o hermanos/ as del empleado/a o del cónyuge, 5 días si tiene lugar dentro de la Provincia y 7 días si ocurre fuera de la Provincia.

E) Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a, dándose la circunstancia de tener hijos/as disminuidos/as o en edad escolar obligatoria, 15 días.

F) Por accidente grave, intervención quirúrgica con estancia hospitalaria y enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y hermanos tres días cuando el suceso se produzca en la misma Provincia y cuatro días cuando sea en distinta Provincia. Cuando se trate de fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica con estancia hospitalaria y enfermedad grave de otros familiares distintos a los ya citados, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días cuando se produzca dentro de la misma Provincia y cuatro días cuando sea en distinta Provincia.

G) Por deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo necesario, siempre con justificación. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Corporación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Corporación.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación tanto en centros oficiales como privados, durante los días de su celebración y por el tiempo necesario para la realización de los mismos.

K) Por matrimonio de hermanos/as e hijos/as, el día de la celebración.

L) Por traslado de domicilio, 3 días.

M) Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia en el 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno o por otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. Igualmente, la empleada podrá solicitar la acumulación del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente en los términos que se acuerden en el seno de la comisión de vigilancia del convenio, o en su defecto, por el acuerdo al que llegue la interesada con la Corporación. Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

N) Permiso por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a 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.

Ñ) Guarda Legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Corporación, a tal efecto se establecerán por la comisión de vigilancia los supuestos y condiciones a los que deban ajustarse las limitaciones.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de las reducciones de jornada previstas en las letras n y ñ del número 2.1 del presente artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que pudiesen solicitarse por el personal que presente servicios en sistema de turnos rotatorios, no darán lugar a la adscripción del solicitante a un turno fijo, a menos, que: el resto de personal del Departamento acepte la modificación de turnos y horarios que pudiese producirse por tal circunstancia, o cuando el número de trabajadores/as adscritos al servicio lo hiciese posible sin necesidad de alterar sustancialmente el sistema y/o rotación establecidos en el departamento o



servicio.

El trabajador deberá preavisar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

O) Trabajadora víctima de violencia de género. Tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Corporación.

La comisión de vigilancia del convenio deberá concretar en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, los términos y plazos durante los que podrá ejercitarse la reducción de jornada o la adaptación del horario de la trabajadora víctima de violencia de género.

## **2.2. Suspensiones Por Violencia De Género, Parto, Maternidad, Paternidad Y Por Adopción O/Y Acogimiento Y Riesgo Durante El Embarazo O Lactancia Natural**

Se estará a lo establecido en el apartado 1.2 del presente artículo.

### **2.2.3 Licencias Para Asuntos Particulares O/Y Días De Libre Disposición**

El personal laboral que acredite dos años ininterrumpidos de prestación de servicios para la Corporación o 730 días trabajados en un periodo de tres años podrá disfrutar de siete días laborables al año de asuntos particulares. Cuando el personal laboral cumpla una antigüedad de dieciocho años de servicios para la Corporación, el número de días de asuntos propios a disfrutar será de ocho días, que se incrementarán en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Durante los meses de julio, agosto y diciembre, sólo se podrá acumular un día de asuntos propios al fin de semana, festivos, puentes y/o vacaciones. Igualmente, en la Semana Santa no se podrán acumular a los festivos (jueves y viernes Santo), ni al fin de semana anterior y al propio de la indicada semana más de un día de asuntos propios. En el resto de los periodos del año, se permitirá la acumulación de asuntos propios a festivos y/o días inhábiles. En cualquier caso, su concesión se encontrará condicionada a las necesidades del servicio. En el supuesto de existir necesidad de utilizarlos, la misma deberá notificarse al responsable del servicio con una antelación mínima de cinco días, resolviendo el/la Concejal/a de Personal con el visto bueno del Jefe de Servicio.

La denegación del permiso, así como la negativa a la acumulación de tales días a



festivos y/o días inhábiles, y cualquier otra incidencia que en relación a la decisiones adoptadas pudiera plantearse, podrán ser impugnada ante la comisión de vigilancia, la cual deberá dictar resolución en un plazo máximo de un día.

El disfrute de tales días podrá efectuarse hasta el treinta y uno de enero del año natural siguiente al que tales días correspondan.

Para la totalidad del personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, los días de asuntos propios que no pudiesen ser disfrutados por razones de servicio y sean trabajados, serán retribuidos con una compensación adicional equivalente al precio día del sueldo, más el importe día de los complementos de destino y específico, incrementados en un 10%. Como quiera que el disfrute de los días de asuntos propios correspondientes a un año natural, se puede efectuar hasta el día 31 de enero del año siguiente al que correspondan, las compensaciones por el no disfrute de días de asuntos propios, deberán solicitarse por escrito al departamento de personal a partir del 1º de febrero de cada año, debiendo abonarse en el recibo de salarios del mes siguiente al de la fecha de la solicitud.

### **Artículo 29. Licencias sin sueldo y excedencias**

Las licencias, sin percibo de haberes hasta un plazo máximo de 6 meses, se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y previa aprobación por el Comisión de Gobierno Local. En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Capítulo VII. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social y seguros**

### **Artículo 30. Incapacidad temporal**

El trabajador que acredite, al menos, dos años ininterrumpidos de prestación de servicios para la Corporación o setecientos treinta días trabajados en un periodo de tres años y que sea declarado en situación de I.T., tendrá derecho a que el Ayuntamiento le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de incapacidad temporal en la cuantía, condiciones y durante el espacio de tiempo que se concreta a continuación:

A) En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda y el 100 por 100 del salario real mensual del trabajador por conceptos fijos. Tal complemento se abonará por espacio máximo de 90 días por año natural y por una sola vez.

En consecuencia, si agotados los noventa días de máximo dentro del año natural, el trabajador continuase en la situación de incapacidad, ya sea como



consecuencia de la primera baja producida en el año natural o de otra u otras posteriores, no tendrá derecho al abono del complemento de referencia. Igualmente, si la situación de baja tuviese lugar dentro de un año natural y se extendiese al siguiente año, no habiendo agotado el periodo máximo de noventa días, no dará lugar a un nuevo complemento en el año siguiente.

B) En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente no laboral, o enfermedad común o profesional.

B.1) Se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda al trabajador y el 100 por cien del 100 del salario real mensual por conceptos fijos, cuando la situación de enfermedad derive de una enfermedad grave que requiera de hospitalización, abonándose dicho complemento desde la fecha en la que se produzca el ingreso hospitalario y hasta que este cese. Tal complemento se abonará por espacio máximo de 90 días por año natural y por una sola vez.

En los supuestos en los que sea necesario tratamiento post operatorio, el complemento de referencia se extenderá por espacio máximo de hasta los siete días siguientes a la fecha del alta hospitalaria, siempre dentro del límite de noventa días de máximo.

En consecuencia, si agotados los noventa días de máximo dentro del año natural, el trabajador continuase en la situación de incapacidad, ya sea como consecuencia de la primera baja producida en el año natural o de otra u otras posteriores, no tendrá derecho al abono del complemento de referencia. Igualmente, si la situación de baja tuviese lugar dentro de un año natural y se extendiese al siguiente año, no habiendo agotado el periodo máximo de noventa días, no dará lugar a un nuevo complemento en el año siguiente.

B.2) Por el contrario, cuando la situación de incapacidad no requiera de hospitalización, el complemento se abonará:

- En la primera baja del año natural, durante los primeros ocho días, reanudándose a partir del día 21 de permanencia en dicha situación y con idénticas limitaciones en cuanto al importe y el periodo por el que se podrá percibir que las expresadas en el párrafo final del apartado B.1.

- En la segunda y posteriores bajas del año, se abonará a partir del 21 día de permanencia en dicha situación y con idénticas limitaciones en cuanto al importe y periodo que las expresadas en el párrafo final del apartado B.1. No obstante lo anterior, la comisión de vigilancia del convenio podrá excepcionalmente, ampliar la cobertura del complemento acordado en cualquiera de los apartados anteriores. Tal ampliación de la cobertura será potestativa y podrá acordarse en aquellos casos que se estimen de especial gravedad atendiendo a factores tales como la enfermedad que se padezca, circunstancias familiares y sociales del



trabajador.

### **Artículo 31. 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 empleados 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 empleados de la Corporación.

### **Artículo 32. Ropa de trabajo**

La corporación dotará a los trabajadores 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 las uniformidad de invierno.

#### **Relación de vestuario de los trabajadores/as**

##### 1) 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 De 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

- 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

• **Micro actuaciones**

- 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

2) **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

3) **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

#### **4) 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

#### **5) Conserje Colegios**

- 2 Chaquetas
- 2 Pantalones
- 2 Rebecas
- 2 Camisas Manga Corta
- 2 Camisas Manga Larga
- 2 Pares De Zapatos
- 1 Anorak

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 33. Herramientas**

La Corporación dotará al personal laboral 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 talés 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 a l uso incorrecto, negligencia o dolo del empleado este deberá correr con el coste de la reposición.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario**

### **Artículo 34. Clasificación de las faltas**

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, como consecuencia de los incumplimientos laborales en los que estos incurran de acuerdo con la calificación de las faltas que se realiza en el presente convenio y en las disposiciones legales que resulten de aplicación. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Corporación de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Corporación al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas. La presente graduación de las faltas se efectúa a título ejemplificativo, no constituyendo un catálogo cerrado.

#### **1. Se Considerarán Como Faltas Leves**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. A estos efectos no se tendrá en cuenta el tiempo de tolerancia establecido en el artículo 8 del presente Convenio.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo



por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Corporación.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

## **2. Se Considerarán Como Faltas Graves**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos. A estos efectos no se tendrá en cuenta el tiempo de tolerancia establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Corporación o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Corporación de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en





general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Corporación.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Corporación.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3. Se Considerarán Como Faltas Muy Graves**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida. A estos efectos no se tendrá en cuenta el tiempo de tolerancia establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Corporación, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Corporación.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Corporación.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.





- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- n) El acoso moral.

## **Artículo 35. Sanciones, procedimiento y plazos de prescripción**

### **1. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### **2. Procedimiento**

Las sanciones por faltas leves serán impuestas, previa audiencia del interesado, por el Alcalde-Presidente, no siendo necesaria la previa instrucción de expediente





disciplinario. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán de la tramitación previa del correspondiente expediente disciplinario.

### **3. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de que la Corporación tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La referencia a días se entiende efectuada a días hábiles. Dichos plazos quedarán interrumpidos durante la tramitación del expediente disciplinario que se siga contra cualquier trabajador hasta la total conclusión del mismo. No obstante lo anterior, si transcurridos tres meses desde la iniciación del expediente sancionador no se hubiese dictado resolución, caducará la facultad de la Corporación para imponer sanción al trabajador por los hechos de que se trate, a menos que el retraso en el plazo para dictar resolución, se haya producido por causa imputable al propio trabajador expedientado.

## **Capítulo IX. Derechos y deberes sindicales**

### **Artículo 36. Derechos y garantías sindicales**

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:

A) Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

B) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

C) Cuando 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.





D) Cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito horario establecido en la letra e), del artículo 68, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para desarrollar actividades sindicales, pudiendo acumular dichas horas en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

E) Los trabajadores tendrán seis horas de descanso mensual para asistir a las reuniones y asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.

F) Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.

G) Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves y 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 los artículos 62.1 y 66.1, del Estatuto de los Trabajadores, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido dos meses desde la fecha en la que tuviera lugar la disminución.

El/los delegado/s sindical/es que represente/n las secciones sindicales que pudieran constituirse por las centrales sindicales con representación en el comité de empresa o entre los delegados de personal, gozará de idéntico crédito horario que el que corresponda a los representantes de los trabajadores.

### **Disposición final**

Quedan derogados expresamente todos los acuerdos suscritos con anterioridad al presente convenio colectivo. En prueba de conformidad firman el presente acuerdo los integrantes de la comisión negociadora, en Alhaurín de la Torre, a 5 de marzo de 2008.

(Firmas ilegibles).

**1 2 1 5 3**  
**/0 8**

