

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Alcolea del Río (personal laboral).

Expediente: 41/01/0033/2022.

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Hidalgo Jiménez.

Código: 41003232011996.

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Alcolea del Río (código 41003232011996), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2027.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio del Ayuntamiento de Alcolea del Río (código 41003232011996), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2027.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

#### CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE ALCOLEA DEL RÍO

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. *Ámbito personal*

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río, con independencia de la modalidad y duración del contrato, a excepción de las ayudas sociales que serán aplicables a cualquier trabajador/a que tenga una antigüedad de un año.

Aquellos colectivos afectados por programas específicos de empleo según subvención de las Administraciones Públicas competentes, se regirán en cuanto a su tabla retributiva por lo dispuesto en la Disposición Adicional Duodécima.

2. En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los servicios, en lo que afecte al personal de los mismos, cuando hayan sido elaborados entre la Corporación y la representación sindical de la plantilla de personal.

3. Se considerarán automáticamente incorporados a las presentes Normas Reguladoras los acuerdos que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias) en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

##### Artículo 2. *Ámbito funcional*

1. El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias, aun cuando desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Alcolea del Río.

2. Los reglamentos de régimen interior de los diferentes centros de trabajo o servicios municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tiene un carácter de mínimos y forma un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal*

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia no obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2027.

2. Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, con el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

3. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio colectivo.

4. En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

#### Artículo 4. *Comisión de interpretación y seguimiento.*

1. Los firmantes del presente Convenio Colectivo constituirán una Comisión de Seguimiento, Control y Desarrollo con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

2. La composición será proporcional a la representatividad de los/las delegados/as de personal y de tres representantes del Ayuntamiento, actuando como presidente/a el/la Alcalde/esa, o un miembro de la Corporación en quien delegue. Ambas partes podrán requerir la asistencia de asesores/as, los cuales tendrán voz, pero no voto.

3. En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

4. La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del convenio colectivo, quedando sujeta a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Representación Sindical y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

5. Se reunirá una vez al año o cuando una de las partes lo acuerde, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de tres días a partir del siguiente al que se reciba la citación, deberá fijarse la fecha de la misma. Finalmente, los conflictos planteados en la interpretación del convenio y que no resuelva la Comisión Paritaria se resolverán en la Jurisdicción laboral competente.

#### Artículo 5. *Vinculación a lo pactado.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto del texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e indivisiblemente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora en su respectiva categoría y cómputo anual.

2. Los artículos y disposiciones del presente Convenio son mínimos, por lo que la Corporación podrá establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Alcolea del Río, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, en base a lo siguiente:

- El interés público.
- La jerarquía formal de normas.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría

2. La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

3. La representación sindical tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Participar en cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.
- b) Emitir informe sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los traslados de personal.
- c) Conocer todos los puestos de trabajo vacante en dicho organigrama y plantilla municipal.
- d) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le venga atribuidas legalmente.

#### Artículo 7. *Relación de puestos de trabajo.*

1. La plantilla de personal deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto y las reservas de cada puesto de trabajo.

2. A cada categoría está asignado un Grupo, conforme a lo especificado en el Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: A, Subgrupos A1 y A2; B; C, Subgrupos C1 y C2 y E, relativo a las agrupaciones profesionales a que hace referencia la Disposición Adicional Tercera del Estatuto Básico del Empleado Público y del que depende las retribuciones.

3. La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos servicios; cualquier modificación deberá ser negociada con la representación sindical. Todo ello sin perjuicio de las facultades directivas y de auto organización y funcionamiento otorgadas legalmente al Ayuntamiento.

4. Cualquier modificación previa o posterior deberá ser negociada con los integrantes en la Mesa General de Negociación que se forme al efecto.

#### Artículo 8. *Clasificación del personal. Grupos y escalas.*

El personal laboral al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río se agrupará en los siguientes grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso y conocimientos requeridos para su promoción:

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo A se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Esta agrupación está dividida en dos subgrupos, el A1 y A2, según la titulación exigida para el ingreso.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad, de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B:  
Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C:  
Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso, siendo C1 para el título de Bachiller o Técnico y C2 para el título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria.
- Grupo E  
Para acceder al grupo E no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo. La plantilla del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcolea del Río realizará las funciones propias de la categoría del puesto que ocupen y que deberán ir especificadas en las relaciones de puestos de trabajo de cada servicio.  
Con posterioridad a la aprobación de la R.P.T. le serán entregadas por escrito sus funciones a cada grupo o trabajador/a.

Artículo 9. *Ingresos en plantilla, selección de personal y contratación temporal.*

1. Los/las delegados/as de personal serán oídos con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla del Ayuntamiento.
2. La selección de todo el personal se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de empleo, en cuyos planes de preparación serán oído los/las delegados/as de personal. El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública libre o promoción interna y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición. Se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. Para aquellos puestos de trabajo que se vayan a proveer a través del sistema de concurso o concurso oposición, se podrán valorar en la fase de concurso, entre otros, los méritos derivados de haber presentado servicios en puestos de trabajo de contenido idéntico o similar al del puesto convocado.
4. En los tribunales que se constituyan se estará de acuerdo con el contenido de lo determinado para tal fin en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 10. *De la promoción.*

1. En todas las convocatorias, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una categoría inferior a otra superior, considerándose como grupo preferente, garantizando el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. El personal laboral deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.
3. El personal laboral que acceda a otro cuerpo y escala por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.
4. El personal afectado a este acuerdo quedará excluido del pago de los derechos de examen.
5. El Ayuntamiento de Alcolea del Río adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.
6. Previa a la elaboración de las bases de las distintas convocatorias, debe ser oída la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 11. *Traslados.*

En los traslados de personal que se planteen, primará el principio de voluntariedad de los/las trabajadores/as, siempre dentro de la misma categoría profesional. Entre los distintos departamentos se realizará sólo cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un departamento determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concursos correspondientes, cuyas bases se negociarán con la Mesa de Negociación en concordancia con lo establecido en este convenio para provisión de vacantes.

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.*

1. El personal laboral que realice trabajos de superior categoría, motivados por el servicio y a instancias del Ayuntamiento, tendrán derecho al percibo de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente venga desempeñando de forma accidental.

Si durante una habilitación de servicio el personal laboral sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que legalmente le corresponden.

2. Si esta situación de provisionalidad continuara durante dos años ininterrumpidos, el personal laboral afectado por esta situación tendrá derecho a la consolidación del puesto de trabajo desarrollado durante ese período, siempre que sea por causa imputable al Ayuntamiento, y reclamar ante la Corporación la clasificación profesional adecuada, habilitándose al respecto el adecuado concurso de méritos.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el personal laboral tendrá derecho a la diferencia retributiva por la totalidad de las retribuciones salariales existentes entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, la cual se abonará en concepto de productividad.

4. En todo caso, estos puestos de trabajo, cuando su temporalidad se prevea con una duración superior al mes, se proveerán conforme a criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, con la asistencia y participación de los representantes sindicales.

Artículo 13. *Formación.*

1. El Ayuntamiento promocionará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo y las legítimas aspiraciones del personal laboral. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.

2. Las horas lectivas de los cursos serán consideradas extraordinarias, siempre que se celebren fuera de la jornada laboral y se acredite debidamente su asistencia, y se abonarán igualmente los desplazamientos, dietas y matrículas.

3. Se considerará como jornada laboral a efectos de accidente de trabajo, tanto el tiempo de asistencia como el trayecto.

4. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

5. Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en su caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades.

## CAPÍTULO III. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución de la jornada, se establece los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo el personal. Antes del día 1 de diciembre de cada año se aprobará el calendario laboral de acuerdo con las presentes normas en el marco de la Mesa General de Negociación, el cual, entrará en vigor con efecto del primero de enero de cada año.

2. La Jornada de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río será la reconocida legalmente para el conjunto de los/las empleados/as públicos/as, consistente en 35 horas semanales. No obstante, la Corporación podrá adaptar la jornada de trabajo, en régimen de jornada continua, según las necesidades, condicionantes y especificidades del servicio, de común acuerdo con la representación sindical.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábados y domingos.

3. El personal que trabaje a turno tendrá un calendario laboral específico que se negociará con los representantes del personal con carácter anual.

La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22 y las 06 horas tendrá la consideración de nocturno y, por tanto, una retribución específica. Esta jornada no podrá exceder de un promedio de 8 horas diarias, en un período de 15 días.

4. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios. Para aquellos colectivos especiales se regulará en su reglamento respectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial.

Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

5. Durante los días de celebración de la Feria de la localidad, la jornada de trabajo se realizará desde las 9 a las 13 horas.

6. Durante los periodos comprendidos entre el 1 de junio y el día anterior al de la aplicación del horario especial de Feria de la localidad, se establece un horario laboral reducido de 8,00 a 14 horas. El personal laboral que por necesidades del servicio debido a circunstancias sobrevenidas debieran prolongar la jornada laboral hasta la legalmente pactada en el presente convenio, no devengarán cantidad alguna por el concepto de ampliación de jornada.

## CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 15. *Retribuciones*

Las retribuciones del personal laboral al servicio del Ayuntamiento a 1 de enero de 2020 tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas en la Tabla retributiva anexa al presente Convenio Colectivo, quedando reflejada la igual retribución por trabajo de igual valor. (Anexo I)

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y Complementarias, todas ellas de carácter consolidables.

1.1 Las retribuciones básicas tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Son retribuciones básicas:

- Salario base. Será el correspondiente a cada grupo de titulación en los que se clasifican los Cuerpos, Escalas y Categorías de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Alcolea del Río.
- Antigüedad. El personal laboral afectados por este convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía especificada para grupo en los Presupuestos Generales del Estado, asimilables al personal funcionario o, en su caso, en la norma que la sustituya.  
El trienio se devengará mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Cuando el personal laboral cambie de adscripción a otro grupo, antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo, a efectos de determinar la cuantía del trienio.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río con Derecho Laboral, y con una antigüedad mínima de tres años, percibirá las cuantías correspondientes en concepto de trienios, teniéndose en cuenta la totalidad de los servicios prestados desde que empezó a trabajar en la Administración eventual o contratado laboral o administrativo, incluyendo el periodo de prácticas.

- Pagas extraordinarias. El importe de las pagas extraordinarias será de dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, conforme a lo estipulado en el E.B.E.P. El devengo se realizará junto con las nóminas de los meses de junio y noviembre.

Las retribuciones complementarias se atenderán, así mismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación Municipal dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. Todo ello, sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere la Ley 7/2007, de 12 de abril, a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino. El complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. El mencionado nivel estará comprendido dentro del tramo que para cada grupo corresponda a la clasificación que se efectúa para el personal funcionario de este Ayuntamiento.
- Complemento específico. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, esfuerzos físicos o intelectuales, etc. Entendiéndose pues que son las relaciones de puestos de trabajo las que determinan el complemento específico.
- En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente 2 o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que pueda concurrir en un puesto de trabajo

- Complemento de productividad. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeñe su trabajo.
- Gratificaciones extraordinarias. Retribuyen servicios extraordinarios y ocasionales prestados fuera de la jornada normal. En ningún caso pueden ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. Los servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual, se reducirán al mínimo indispensable y solamente podrán realizarse en caso de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios, previa autorización expresa de la Alcaldía. El número máximo de horas que podrán realizarse, no será superior a quince al mes ni de cuarenta al año.

Mensualmente, el Ayuntamiento remitirá por escrito a los/las delegados/as de personal la relación de horas extraordinarias, cantidades que se devenguen, causas que las han motivado, personal laboral que las han efectuado y servicios a los que están adscritos.

Por necesidades presupuestarias y de tesorería el abono de las horas extraordinarias podrá sustituirse por el descanso doble del personal laboral afectado, entendiéndose como horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada establecida por la ley.

2. Las horas extraordinarias se abonarán, siguiendo la siguiente ecuación, o con descanso doble según lo solicite el/la trabajador/a:

$$\frac{RI - RE}{150} \times 2 = \text{Valor hora}$$

Siendo:

RI= Retribuciones brutas del mes anterior

RE= Retribuciones en especie y extraordinarias del mes anterior.

3. Para el trabajo en horario comprendido desde las 24 a las 8,00 horas se establece un plus de nocturnidad de 9 euros.

La notificación del servicio se dará con una antelación como mínimo de 48 horas, excepto si fuese por causas imprevistas o de carácter urgente, que se notificará en el momento que se produzca.

#### 4.- Procesos Electorales

En caso de trabajar en día de procesos electorales (Estatual, Autonómica, Local o europea), cuando se esté disfrutando en descanso semanal, la Corporación tendrá la capacidad de negociar con el personal laboral que tenga que realizar cometidos en procesos electorales, tomando como base una gratificación de 120 euros por la jornada completa de 10 horas, caso de que no sea retribuido por otras Administraciones.

El personal que preste servicios durante la jornada electoral, tendrá una reducción de 2 horas en la jornada laboral siguiente.

#### Artículo 17. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

##### 1. Gastos de desplazamientos.

Se abonarán los gastos de desplazamiento de acuerdo a 0,19 euros/km. cuando el traslado se efectúe en vehículo propio o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, previa presentación del billete, incluyendo los gastos de aparcamiento y de servicios de taxis debidamente justificados.

Las indemnizaciones referidas se abonarán inmediatamente justificado el gasto.

En el supuesto de accidente con vehículo particular, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones que, en su caso, no estén cubiertos por el seguro obligatorio y daños a terceros, siempre que haya sido orden expresa de la Corporación, serán abonados por ésta.

##### 2. Dietas.

Se entenderá por dietas, la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Alcolea del Río y dentro del territorio nacional; se percibirá como indemnización diaria, mediante justificación documental estándose a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, así como la legislación que la modifique.

##### 3.- Por servicios extraordinarios de obligado cumplimiento

Para los puestos de trabajo que realicen tareas de mantenimiento de edificios e instalaciones, se establece una cantidad adicional de 70 euros/día por su disponibilidad y ejercicio de funciones durante los sábados y domingos de feria.

#### Artículo 18. *Preferencia del gasto del personal.*

1. Tiene carácter preferente sobre cualquier otro gasto que pudiera realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

2. Estas cantidades, sufrirán automáticamente las subidas que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado o supletorias.

#### Artículo 19. *Complemento de productividad.*

##### 19.1. Asistencias.

Se asignará en función del especial rendimiento de los funcionarios en el desempeño de su puesto de trabajo en función de la asistencia plena al trabajo. Se abonará la cantidad de 3,17 euros/día/21 días de trabajo real, resultando 66,57 euros/mes. En el caso de que el funcionario cause baja por I.T., por cualquier razón, se le descontarán los días de baja desde el primer día. Este concepto se integrará en nómina que se abone a cada trabajador. El abono se realizará una vez al año, mediante una paga adicional.

##### 19.2. Evaluación del desempeño.

Este complemento está destinado a valorar la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados a lo largo de su trayectoria profesional, en base a los principios de transparencia, imparcialidad y no discriminación, sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Con el objetivo de premiar la trayectoria y actuación profesional, el interés e iniciativa de cada empleado/a en el desempeño de su trabajo, se establece un sistema mediante el cual una vez el trabajador alcance la antigüedad que a continuación se señala, se valorarán los criterios establecidos en el Anexo I, tras la cual se concederá o no el complemento. El período mínimo de tiempo para valorar la percepción de dicho complemento serán los primeros 25 años de trabajo, procediéndose posteriormente a futuras percepciones a los 30 años, a los 35 años y a los 40 años.

El sistema que se plantea es un sistema que mida una serie de parámetros en función de los años de experiencia y desempeño en el cargo.

Criterios a valorar:

- Trayectoria y actuación profesional.
- Absentismo laboral.
- Grado de desarrollo.
- Nivel de formación y actitud formativa en relación con los objetivos del servicio.

Periodos de tiempo a valorar en el Ayuntamiento de Alcolea del Río:

- 25 años de trabajo.
- 30 años de trabajo.
- 35 años de trabajo.
- 40 años de trabajo.

El fundamento de la implantación de estos periodos de tiempo es la consecución del desarrollo e implantación de los criterios o parámetros apuntados anteriormente. La distribución del complemento se efectúa, según las cuantías correspondientes a continuación, comenzando su devengo al cumplir los 25 años de experiencia, incrementándose progresivamente en función de la antigüedad antes señalada.

La cuantía del complemento equivale a una mensualidad bruta de la nómina percibida por el trabajador, para aquellos trabajadores/as con una antigüedad de 25 años que cumplan con los criterios señalados, y dos mensualidades de la nómina bruta percibida por el trabajador para cada uno de los restantes supuestos.

Los trabajadores/as que hayan accedido a la jubilación, habiendo cumplido los 25, 30, 35 ó 40 años de antigüedad, mínimo un año antes de la fecha de jubilación, percibirán el último complemento al que hubieran tenido derecho.

Procedimiento de evaluación.

A efectos de evaluación se constituirá una Comisión presidida por el Alcalde-Presidente y dos vocales, uno en representación de la Delegación Sindical, elegido entre los Delegados Sindicales, ya sea por parte del personal funcionario o del personal laboral, según el puesto a evaluar sea de funcionarial o laboral y el Secretario/a de la Corporación.

Anualmente la Comisión será la encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta como anexo, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro, para posteriormente remitir la totalidad de las fichas al Dirección del Área de Personal que efectuará las aclaraciones correspondientes, si procede.

Los empleados y empleadas que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión, a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo al Comité de Evaluación la concreción de la evaluación de los mismos, conforme al Anexo I.

### 19.3. Mantenimiento del poder adquisitivo.

1. En el caso que en el transcurso de vigencia del presente Convenio y sus sucesivas prórrogas si las hubiese, la subida del porcentaje anual fuese menor al Índice de Precios al Consumo del ejercicio anterior, el Ayuntamiento de Alcolea del Río compensará el poder adquisitivo de todo su personal, mediante el devengo de la cantidad por diferencia que corresponda por puesto de trabajo, que revestirá la forma de abono por el concepto de Productividad y se devengará mediante un pago anual que se hará efectivo en el primer trimestre del ejercicio siguiente en que se produjo la desviación, siempre y cuando lo permita la Ley.

2. En todo caso, se establece para el conjunto de estas desviaciones un fondo municipal de 9.667 euros. Este fondo se incrementará anualmente y con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2022, con el % de incremento que para el índice del I.P.C. haya publicado y publique en lo sucesivo el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de cada año. Caso de que la desviación del I.P.C. supere esta cantidad, la Comisión de Seguimiento del presente reglamento ajustará las cantidades consignadas, a las disponibilidades existentes y siempre y cuando lo permita la Ley.

19.4 Se establece un Complemento de Especial Dedicación para aquellas funciones desarrolladas por determinados puestos de trabajo que por su especial dedicación ó por la realización de trabajos de superior categoría, tales como el ejercicio de funciones añadidas a Tesorería, Suplencias ó ampliaciones de jornadas sean necesarias para el normal funcionamiento del Servicio Público.

### Artículo 20. *Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.*

1. El personal laboral que por delegación sea citado para asistir como Secretario/a a comisiones informativas o reuniones similares, fuera de la jornada de trabajo, el tiempo que emplee en dichas sesiones será considerado como jornada extraordinaria, e indemnizado conforme a las especificaciones manifestadas para las retribuciones de horas extraordinarias.

2. Las cuantías por asistencia como miembro de tribunal de pruebas de selección atendiendo al grupo de la plaza convocada, se regirán por su normativa legal correspondiente y en su defecto se le aplicará el punto anterior.

### Artículo 21. *Indemnizaciones por asistencia a diligencias judiciales.*

1. La Corporación pondrá los medios necesarios de transporte para el personal que tenga que asistir a diligencias judiciales como consecuencia del ejercicio de sus funciones. En el caso de que la Corporación no dispusiera de dichos medios y se utilizara el vehículo de su propiedad, la Corporación le abonará los gastos de desplazamiento descrito en el artículo 15.

2. El personal laboral que tenga que asistir a diligencias judiciales a los juzgados de Lora del Río o Sevilla, encontrándose en descanso semanal, se le abonará 2 horas extraordinarias, a razón de la cuantía dispuesta en el artículo 14.

3. En caso de encontrarse el/la trabajador/a en jornada laboral, se le computará como tiempo real de trabajo, sin derecho a indemnización, salvo que utilice su propio medio de transporte, que le sería abonado las cantidades antes señaladas, según las diferentes opciones.

4. Las asistencias a diligencias judiciales deberán ser justificadas con la citación y posterior sellado por el Juzgado y su entrega en este Ayuntamiento.

Artículo 22. *Recibo del salario o nómina.*

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia a la cuenta bancaria que el trabajador designe al efecto.

CAPÍTULO V. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 23. *Vacaciones*

1. Las vacaciones anuales, por año completo de servicio, tendrán por regla general una duración de 1 mes natural o 22 días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si no se completa el año de servicio activo. No se consideran días hábiles los sábados.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente.

Se establecen las siguientes mejoras en el disfrute del período vacacional:

|                        |       |                 |
|------------------------|-------|-----------------|
| • 15 años de servicios | ..... | 23 días hábiles |
| • 20 años de servicios | ..... | 24 días hábiles |
| • 25 años de servicios | ..... | 25 días hábiles |
| • 30 años de servicios | ..... | 26 días hábiles |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida y su aplicación deviene por el concepto de conciliación de la vida familiar.

2. Cuando las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, el permiso de maternidad, adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, o su ampliación por lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses, así como el permiso de paternidad, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de las citadas situaciones, dicho período se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y, respecto a los supuestos de incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que dicha situación de incapacidad se haya originado.

3. El disfrute de las vacaciones se realizará, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre ambos incluidos, salvo petición concreta de la persona interesada y sin perjuicio del servicio y en ningún caso podrán comenzar en descanso semanal establecido o víspera de éstos. Será necesario solicitar las vacaciones con período de preaviso, como mínimo, de dos días de antelación.

4. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

- a) La distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicarán a la Corporación con una antelación de, al menos, tres meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión de Personal, podrán ser denegadas las peticiones.
- b) En caso de conflictos de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

5. Si durante el período de vacaciones el personal laboral se encontrase en situación de baja médica, laboral o por accidente, baja por maternidad, etc. y coincida con el período vacacional, verá interrumpido este período y se pospondrá una vez finalizada la situación que le impedía estar activo, disfrutando de las vacaciones antes del 15 de enero del año siguiente, buscando la fecha que el servicio lo permita y tras acuerdo del personal laboral afectado y la Corporación.

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

6. El calendario de vacaciones estará confeccionado, antes del día 28 de febrero de cada año, salvo excepciones individuales que serán estudiadas.

7. El personal laboral de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin del año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si esta ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

8. El personal laboral que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas y finalice el período por el que fue nombrado, o separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

9. En caso de que el personal laboral cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiere, tendría derecho a que se le incluya en la liquidación la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro de un año.

Artículo 24. *Permisos y licencias retribuidos. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad. Salvo en caso de fallecimiento, el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

- Por traslado de domicilio con cambio de residencia, 2 días hábiles. Si se produce sin cambio de residencia, 1 día hábil.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la normativa vigente.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. Se entenderán incluidos los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas, así como las pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad.  
Para asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.  
Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.  
El permiso contemplado en este apartado podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre.  
Se podrá solicitar la sustitución de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.  
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas adicionales. El/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  
Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.  
Tendrá el mismo derecho 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.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.  
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por el tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Por asuntos particulares hasta un máximo de 6 días al año, más 2 no acumulables a las vacaciones anuales cuando las fiestas nacionales, de comunidad autónoma o local caigan en sábado, incrementándose en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, así como dos días cuando el 24 y 31 de diciembre caigan en festivo, sábado o día no laborable.
- Por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho, 15 días naturales con plenos derechos económicos. Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Se concederán los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.  
No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.  
En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquella, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.  
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.  
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.  
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.  
Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Las trabajadoras embarazadas y aquellas que estén en periodo de lactancia tendrán derecho, si el puesto de trabajo que desempeña fuese perjudicial para su estado por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, a que se les encomienden funciones acordes a sus circunstancias, teniéndose que evaluar y adaptar el puesto y sus condiciones de trabajo, así como facilitar flexibilidad de horario.

Quedan terminantemente prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Igualmente, se podrá establecer para las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestión múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de 16 semanas. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En las demás particularidades que regula este permiso, se está a lo dispuesto en lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de 16 semanas de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En las demás particularidades que regula este permiso, se está a lo dispuesto en lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En las demás particularidades que regula este permiso, se estará a lo dispuesto a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/las trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/las hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajador/a y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Se puede solicitar la flexibilidad horaria por conciliación en los siguientes casos:

- El personal laboral que tenga a su cargo hijos/as menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes tendrá derecho a flexibilizar una hora diaria del horario de obligada permanencia.
- El personal laboral a que se refiere la letra a) que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Quienes tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- El personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- El personal laboral que tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación, podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia de la alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.
- El personal laboral podrá solicitar el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Respetando, en todo caso, los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad y manteniéndose los derechos correspondientes, combinándolos la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se estará a lo dispuesto en el artículo 47 bis del EBEP y en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.
- Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias mono parentales.

Artículo 25. *Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.*

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

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

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

Artículo 26. *Permisos no retribuidos.*

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y, su duración acumulada, no podrán exceder en ningún caso de tres meses cada dos años.

Artículo 27. *Excedencias.*

En todo lo relativo a excedencias y situaciones administrativas de los funcionarios se estará a lo dispuesto en el R.D. 365/95, de 10 de marzo (artículo 13 al 19). Y a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y su posterior desarrollo.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de la violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir sus retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para trasladarse a otro lugar de residencia, se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SOCIALES

Artículo 28. *Aplicación.*

Los preceptos contenidos en el presente Capítulo serán de aplicación al personal que preste sus servicios en este Ayuntamiento cuyo periodo de permanencia sea como mínimo de 1 año ininterrumpido, exceptuando los preceptos que hacen referencia al Seguro Colectivo de Vida, trabajadores/a con capacidad disminuida o enfermedad y Plan de Pensiones.

Artículo 29. *Garantías.*

1. La defensa del personal laboral que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, será facilitada por el Ayuntamiento, asumiendo el mismo las costas y gastos, así como la fianza a que pudiera dar lugar.

2. El tiempo que el personal laboral emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como trabajo efectivo.

Artículo 30. *Seguro de vida y Responsabilidad Civil.*

1. El Ayuntamiento de Alcolea del Río concertará un seguro de vida colectivo a su cargo que cubrirá los riesgos de muerte, así como de invalidez permanente, en cualquiera de sus grados y gran invalidez en un capital de 18.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y de 24.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, por trabajador afectado por el presente convenio.

A estos efectos, tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador/a desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

2. La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección de la Corporación crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos.

3. Igualmente, la Corporación suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todo el personal laboral, por una cobertura de 150.000 euros.

4. En defecto de póliza, el Ayuntamiento de Alcolea del Río asume el abono de dichas cuantías.

Artículo 31. *Complementos en situación de incapacidad temporal.*

1. Dentro de los tres primeros días siguientes a la no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en el registro general del Ayuntamiento, el correspondiente parte de baja médica y semanalmente los oportunos partes de confirmación de baja. El parte de alta laboral se presentará en el registro general, el día de su incorporación.

2. El personal al servicio del Ayuntamiento, desde el primer día de I.L.T. provocada por enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional, percibirá el 100% de la nómina al trabajador, y hasta 18 meses, después de lo cual pasará por una revisión médica para determinar su situación.

3. A efectos de combatir el absentismo, el Ayuntamiento podrá solicitar, a partir del primer mes de baja del trabajador/a, en coordinación con la Delegación de Personal, informe de los especialistas del cuadro médico que estime oportuno, o de la empresa aseguradora de riesgos de accidente con la que en cada momento se tenga concertada la asistencia sanitaria.

4. Cuando se inicie un expediente de jubilación por invalidez o disminución de las facultades físicas o psíquicas, bien a petición del interesado o por parte del Ayuntamiento, el/la trabajador/a percibirá hasta que finalice el proceso, el 100% de sus retribuciones.

#### Artículo 32. *Readaptación de los puestos de trabajo: segunda actividad.*

1. El personal podrá pasar a realizar servicios secundarios en otras áreas del Ayuntamiento cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

2. El pase a la segunda actividad, que se tramitará previa solicitud de los/las interesados/as, a la Alcaldía, que resolverá previo informe de la Comisión de Personal, podrá ser temporal o definitiva, comportando en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo, según se contempla en la vigente Ley de Policía Local, en lo referente a segunda actividad.

#### Artículo 33. *Ayuda escolar.*

1. Se establece una ayuda de escolaridad, a percibir por el personal laboral en servicio activo, que tenga hijos/as a su cargo y que se encuentren comprendidos en las siguientes situaciones. En el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Ayuntamiento de Alcolea del Río, sólo las percibirá uno de ellos. Para la obtención de las ayudas las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación documental.

- a) Guardería: Hijos/as comprendidos entre tres meses y hasta su entrada en Educación Infantil, percibirán el importe del 75% del coste estipulado para el servicio por alumno en la Guardería Pública, con un límite de 600 €, teniendo en cuenta el baremo de admisión según ingresos de la unidad familiar. Si esta es privada, se asimilará al coste de la municipal. En el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Ayuntamiento de Alcolea del Río, sólo las percibirá uno de ellos. Para la obtención de las ayudas las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación documental.
- b) Por cada hijo/a que curse Educación Infantil, hasta su ingreso en el primer curso de primaria, percibirán la cantidad de 200 euros/año
- c) Por cada hijo/a que curse estudios de Educación Primaria, hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria percibirán 182 euros anuales.
- d) Por cada hijo/a que curse estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirán 250 euros anuales.
- e) Por cada hijo/a que curse estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programa de Garantía Social, Bachillerato y Cursos de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, percibirán 280 euros anuales.
- f) Por cada hijo/a que curse estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán 320 euros anuales.
- g) Por cada hijo/a que curse estudios universitarios percibirá la cantidad de 400 euros anuales.
- h) El personal laboral que curse aprendizaje de idiomas en escuela oficial, academia acreditada, etc., un importe de 360 euros/año.
- i) Educación especial. Hijos/as discapacitados/as físicos o psíquicos o con altas capacidades que necesiten de una educación especializada que no pueda ser impartida en los centros públicos locales, o sufragados por la Seguridad Social, 148 euros mensuales.
- j) El personal laboral que curse estudios quedará equiparado a los preceptos anteriores

2. Documentación acreditativa de las ayudas:

- Justificante, sellado por la entidad bancaria, del pago de matrícula, con identificación del estudiante y de los estudios, cursos y/o asignaturas objeto de la matrícula, o Certificación del Centro Escolar donde curse los estudios.

3. Las cantidades de percepción anual, se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

4. El importe de las ayudas antes citadas se abonará al personal afectado, en el mes de noviembre de cada año.

5. Se establece para el conjunto de estas ayudas un fondo municipal de 6.000 euro. Caso de que las solicitudes superen la cantidad asignada, la Comisión de Seguimiento del presente convenio ajustará proporcionalmente las cantidades consignadas, a las disponibilidades existentes.

#### Artículo 34. *Ayuda por prótesis, gafas, ortesis, lentillas, etc.*

1. El personal laboral que por prescripción facultativa y previa presentación de la receta del médico, necesite algún tipo de prótesis, gafas, etc., percibirán una ayuda no superior al 50% de la factura del dispositivo que figure en la receta médica, con un tope máximo por año y trabajador de 300 euros y siempre que estos no sean sufragados por la Seguridad Social.

A tal efecto, se establece un fondo municipal de 450 euros.

2. Caso de que las solicitudes superen la cantidad asignada, la Comisión de Seguimiento del presente convenio ajustará las cantidades consignadas, a las disponibilidades existentes, en relación proporcional a los gastos justificados.

3. El importe de las ayudas antes citadas se abonará al personal afectado, en el mes de noviembre de cada año.

- Los datos aportados para el cálculo corresponderán al año anterior.

5. El concepto de lentillas será objeto de la presente ayuda, siempre y cuando el ejercicio de la actividad aconseje el uso de lentillas en vez de gafas. El criterio de aplicación estará a lo acordado por la comisión de valoración de estas ayudas.

6. La solicitud de ayuda para gafas no podrá presentarse en ejercicios consecutivos, salvo que se extienda prescripción facultativa a tal efecto.

#### *Ayudas generales*

1. Solicitantes:

- Puede solicitar estas ayudas, con carácter general, el personal laboral de este Ayuntamiento que se encuentre en algunas de las siguientes situaciones:
- Servicio activo.
- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo.

Únicamente se otorgará ayuda por los gastos producidos durante el período de vinculación laboral del empleado/a.

2. Vigencia:

Las ayudas expuestas entrarán en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno Municipal, sin perjuicio de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, al igual que el resto del contenido de este Convenio Colectivo, y será de aplicación a los gastos ocasionados o hechos causantes producidos a partir de su entrada en vigor.

## 3. Solicitudes:

## 3.1 Documentación a acompañar:

La persona interesada deberá aportar documentación suficiente que avale su solicitud. No será necesario aportar documentos originales, bastará con fotocopias compulsadas por este Ayuntamiento o bien a través de vía telemática.

- 3.2 En todos los casos, cuando la ayuda esté causada por alguna de las personas que se recogen en el cuadro de causantes siguientes deberá presentar la documentación que se indica en el mismo, a los efectos de acreditar la relación con el solicitante, así como la convivencia y la dependencia económica (salvo que esa documentación ya conste en poder de la unidad de Personal del Ayuntamiento):

| <i>Causantes</i>                                                                                  | <i>Relación con el solicitante</i>          | <i>Convivencia</i>         | <i>Dependencia económica</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Hijos/as menores de 18 años                                                                       | Libro de Familia                            | Se presume o se equipara   | Se presume                   |
| Hijos/as menores de 18 años que no conviven con el solicitante por separación, divorcio o nulidad | Libro de Familia                            |                            |                              |
| Acogidos/as legalmente menores de 18 años                                                         | Documentación justificativa del acogimiento |                            |                              |
| Hijos/as mayores de 18 años                                                                       | Libro de Familia                            | Declaración Anexo (*)      | Declaración Anexo (*)        |
| Hijos/as mayores de 18 años que no conviven con el solicitante por separación, divorcio o nulidad |                                             | -----                      |                              |
| Hijos/as del cónyuge o conviviente menores de 18 años                                             | Libro de Familia                            | Certificado de convivencia | Se presume                   |
| Hijos/as del cónyuge o conviviente mayores de 18 años                                             | Libro de Familia                            |                            | Declaración Anexo (*)        |

(\*) El Anexo señalado se adjunta a las presentes.

- 3.3. A los efectos de estas ayudas se entenderá que existe dependencia económica respecto de la persona solicitante, cuando la persona que se trate haya tenido en el año anterior ingresos por el trabajo iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional.

Estas situaciones se acreditarán presentando el impreso de declaración de ingresos y en su caso, convivencia que figura en el Anexo adjunto.

- 3.4. Para los cónyuges o convivientes, se entenderán que la convivencia deberá ser de al menos un año.

- 3.5. A los efectos previstos en la instrucción 6, en todos los casos la persona solicitante deberá cumplimentar el apartado de incompatibilidad previsto en el anexo adjunto al efecto de solicitud.

## 4. Trámites administrativos a realizar por las unidades receptoras de la documentación.

- 4.1. Verificar que junto a la solicitud se presenta la documentación requerida, conforme se establece en las instrucciones precedentes o que la misma figure en el expediente del solicitante.

- 4.2. El/la alcalde/sa, vista la documentación presentada y, en su caso, el informe de la Delegación de Personal y previa fiscalización por parte de la Intervención Municipal, dictará la resolución con la correspondiente autorización de crédito, a fin de que éste proceda a su abono.

- 4.3. Las resoluciones indicarán igualmente las reclamaciones o recursos que contra las mismas quepa interponer, que serán las que legalmente están establecidas en el procedimiento administrativo.

## 5. Importes a abonar.

- 5.1. Los importes a abonar por las diferentes ayudas estarán sujetos a las partidas correspondientes destinadas al efecto en cada Presupuesto Municipal.

- 5.2. Las cantidades pagadas en concepto de ayudas serán objeto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de acuerdo con la normativa vigente, con excepción de las ayudas por fallecimiento.

## 6. Incompatibilidades.

- 6.1. Estas ayudas, serán incompatibles con la percepción, por parte del solicitante o su cónyuge o persona de convivencia marital, de cantidad reconocida por este mismo concepto por entidad pública o privada, salvo que esa cantidad sea inferior a la que corresponde por este Convenio Colectivo, en cuyo caso se abonará la diferencia.

- 6.2. En el caso de matrimonio o convivencia marital en que los integrantes sean ambos empleados de este Ayuntamiento, solamente uno de ellos podrá solicitar la ayuda causada por un hijo/a. En los casos de separación, divorcio o nulidad de matrimonio, tendrá prioridad para solicitar la ayuda el que ostente la guarda o custodia, debiendo justificar documentalmente esta circunstancia.

*Tipos de ayuda generales*

## 7. Ayuda por descendiente con discapacidad

Ayuda dirigida al personal laboral que tenga a su cargo personas con discapacidad y siempre que las mismas no tengan una relación laboral contractual en vigor.

## 7.1. Requisitos e importe.

| <i>Requisitos</i>                                                 | <i>Importes</i> |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Hijos/as menores de 18 años. Discapacidad igual o superior al 33% | 36euros/mes     |
| Hijos/as mayores de 18 años. Discapacidad superior al 33%         | 50euros/mes     |

## 7.2. Documentación.

- \* Informe de calificación de discapacidad expedido por el organismo competente (salvo que, en el caso de que la calificación fuera definitiva, obre en los archivos de Personal del Ayuntamiento).

- \* La dependencia económica se entenderá siempre de la unidad familiar formada por el/la trabajador/a que tenga derecho a la ayuda.
- \* Informe de vida laboral completo.

#### 8. Fallecimiento.

##### 8.1. Ayuda por fallecimiento del trabajador en activo.

8.1.1. Beneficiarios/as. Los familiares del trabajador/a fallecido/a por el orden que se especifica en los siguientes apartados:

- 1.º Cónyuge o persona que conviva maritalmente, entendiéndose que la convivencia será de al menos un año.
- 2.º Hijos/as cualquiera que sea su naturaleza legal de su filiación.
- 3.º Ascendientes en primer grado por consanguinidad, de probada convivencia y dependencia económica del causante.

##### 8.1.2. Importe.

1000 euros, si no estuviese cubierto por póliza de seguros de vida o accidentes suscritos por el Ayuntamiento.

##### 8.1.3. Documentación. La recogida al dorso de la solicitud que se adjunta en anexo correspondiente.

#### 9. Ayuda por sepelio.

##### 9.1. Beneficiarios/as.

Personal laboral que haga frente a los gastos ocasionados por fallecimiento de alguna de las personas que a continuación se relacionan.

##### 9.2. Causantes.

- \* Cónyuge o persona que conviva maritalmente.
- \* Hijos/as, menores de 18 años, que convivan con la unidad familiar.

##### 9.3. Importe. Cantidad fija de 400 euros.

##### 9.4. Documentación. La acreditativa de haberse producido el fallecimiento.

#### Artículo 35. *Asistencia jurídica.*

1. La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada al personal laboral que lo precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio y que se deriven del normal funcionamiento de éste. Los costes y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragadas por el Ayuntamiento.

2. Cuando el personal laboral deba asistir a juicio u otros requerimientos judiciales fuera de su jornada laboral percibirá la indemnización por servicios extraordinarios que le corresponde, según lo dispuesto en el presente convenio.

3. En caso de asistencia a dicho requerimiento en horas de servicio, no tendrá derecho a ninguna contraprestación económica.

#### Artículo 36. *Reserva del puesto de trabajo.*

1. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio laborales o políticas.

2. En el caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el permiso de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio, el Ayuntamiento se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, en otro puesto de trabajo.

#### Artículo 37. *Uniformes de trabajo.*

1. El Ayuntamiento proporcionará los uniformes y ropa de trabajo al personal municipal de los servicios de limpieza, jardinería, ayuda a domicilio, guardería y otros colectivos que lo requieran.

2. La entrega de las prendas se hará en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente y consistirán en un máximo de dos juegos por temporada y trabajador, o en atención al estado de deterioro de las prendas.

3. En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo, tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento, que será quien efectúe la compra.

#### Artículo 38. *Jubilación.*

La jubilación del personal laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río podrá ser:

- Jubilación ordinaria. Aquella que se produce cuando la persona trabajadora alcanza la edad de jubilación, que dependerá del tiempo cotizado y vendrá regulado por la normativa de la Ley General de la Seguridad Social.
- Jubilación anticipada. Procederá a solicitud de la persona trabajadora, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.
- Jubilación Parcial. Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

#### Artículo 39. *Plan de pensiones.*

1. Se establece un plan colectivo de pensiones para el personal de este Ayuntamiento bajo la modalidad de empleo. La Corporación, como promotora del Plan de Pensiones de sus empleados/as, cumplirá con las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan que se apruebe, comprometiéndose a una aportación anual por trabajador/a que reúna los requisitos establecidos en el citado reglamento y para el año 2022, por importe de 60 euros mensuales, revalorizable anualmente según el I.P.C. aplicable para cada año.

2. Serán partícipes de este Plan de Pensiones cualquier empleado/a del Ayuntamiento de Alcolea del Río, con independencia de la modalidad de contratación, manifieste su voluntad de adhesión y pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados en el anexo de adhesión de la entidad promotora.

3. Para el cómputo del período mínimo de antigüedad para adquirir la condición de partícipe se tendrá en cuenta, el tiempo de servicios efectivamente prestados y computado para el cálculo de los trienios o del complemento de antigüedad.

4. La Comisión de Seguimiento podrá comprobar en cualquier momento el cumplimiento de los términos del plan que se suscriba.

5. A este efecto, la Corporación, efectuará pagos mensuales a la entidad gestora, que cubran el total del importe anual de la aportación a realizar al Plan.

**Artículo 40. Anticipos reintegrables.**

1. El Ayuntamiento incluirá en el presupuesto del año 2022, una bolsa de 8000 euros para anticipos reintegrables a su personal laboral, a la cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

2. A petición de la persona trabajadora, la Corporación anticipará sus retribuciones en una cuantía de hasta dos mensualidades brutas al año, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el/la trabajador/a en los 12 meses sucesivos, mediante descuentos mensual en nómina de carácter proporcional y pudiendo solicitar una prórroga de hasta 6 meses para su devolución, caso de necesidad justificada.

**Artículo 41. Respeto en el trabajo.**

1. El personal al servicio de este Ayuntamiento, así como lo perteneciente a la Corporación, tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier índole.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran. Para ello, se estará al Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

**CAPÍTULO VII. FOMENTO DEL EMPLEO PÚBLICO. PLANES Y OFERTAS DE EMPLEO****Artículo 42. Medidas contra el paro.**

Ante la crisis de paro que afecta a Alcolea del Río, a la provincia y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.<sup>a</sup> Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado a ello a las necesidades del servicio.
- 2.<sup>a</sup> Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.<sup>a</sup> Ningún trabajador/a del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en este Ente Local, ni siquiera dentro de su jornada laboral. Tampoco percibirá, por tanto, más de un salario.
- 4.<sup>a</sup> El Ayuntamiento de Alcolea del Río remitirá, con todos sus derechos, respetando la categoría profesional que ostentaba, a los/las trabajadores/as sobre los que se dicten sentencias de despido improcedentes o nulos, salvo cuando el/la trabajador/a opte por la indemnización.

**Artículo 43. Movilidad funcional.**

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la corporación podrá acordar la movilidad funcional para la realización de funciones de distinta categoría, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

2. En el caso de encomienda de funciones de categoría inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de la categoría de origen.

3. En el supuesto de atribución de funciones de categoría superior será, en todo caso, inferior a seis meses de duración en un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos, pasando las retribuciones a ser las establecidas de la categoría superior.

4. Si superados los plazos de duración y permaneciera la necesidad de su ocupación, deberá ser cubierta la plaza tal y como se establece en el presente Convenio Colectivo.

5. En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de categoría superior.

6. En todo caso la Corporación Municipal deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes sindicales.

**Artículo 44. Oferta pública de empleo.**

1. Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación, constituirán la Oferta Pública de Empleo. (O.P.E.).

2. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirán por las bases de convocatoria respectivas que se ajustarán en todo caso a la legislación aplicable sobre el empleo público (R.D. 896/91, de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el R.D. 364/95, de 10 de marzo).

**CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL****Artículo 45. Aplicación.**

Se estará a las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento y de forma especial la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

**CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES****Artículo 46. Información sindical.**

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Así mismo, se le facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del pleno y junta de gobierno, ejemplar de las nóminas mensuales del personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

**Artículo 47. Tablón de anuncios.**

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

**Artículo 48. Delegación de personal.**

1. Se le considerará como órgano representativo y colegiado del conjunto del personal laboral y en su caso, del personal laboral eventual, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados. La Delegación de Personal estará compuesta por el delegado/a de personal y los miembros en representación de las secciones sindicales.

2. La Delegación de Personal dispondrá de las demás facultades, garantías y derechos que designa la Ley 9/87, de 12 de junio, a los/las delegados/as de Personal, vigente en materia de representación.

3. El delegado/a de Personal, gozará de un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.

5. El Ayuntamiento habilitará a la Delegación de Personal el uso de cualquiera de las dependencias municipales adecuadas para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a cualquiera de sus miembros al uso de las fotocopadoras y demás material mobiliario existente para la actividad ordinaria de los mismos.

#### Artículo 49. *Secciones sindicales.*

1. La Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados/as a un sindicato, con presencia en la delegación de personal, dispondrá de 18 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados/as, al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación y sujetándose al procedimiento establecido en la misma Ley del apartado anterior.

2. A propuesta de las Secciones Sindicales, con antelación de cinco días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los/las afiliados/as aquellos permisos retribuidos por un máximo de siete días al año.

3. Las secciones sindicales más representativas reconocidas por el Ayuntamiento designarán sus delegados/as sindicales que actuarán como representantes de las mismas ante la Corporación. Estos/as delegados/as gozarán para ello de 15 horas mensuales retribuidas y las demás garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical. En caso de que exista acumulación de funciones en una misma persona, no podrán ser acumulables los créditos horarios en cada uno de los casos.

#### Artículo 50. *Derecho de reunión.*

1. La Delegación de Personal y Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas de carácter general para todo el personal laboral y se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicarlo con la antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Acreditar la legitimación de los convocantes.
- Remitir el orden del día.

2. Este mismo derecho de convocatoria de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores laborales siempre que el mismo sea igual o superior al 40 % de la plantilla.

3. Si el Alcalde/sa no contesta antes de 24 horas de la celebración de la reunión, ésta se podrá celebrar sin otro requisito.

4. El crédito de horas para asambleas será el siguiente:

- Si la convoca la Delegación de Personal, 30 horas anuales.
- Si la convoca alguna Sección Sindical, 20 horas anuales para cada Sección.

### CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 51. *Del régimen disciplinario.*

1. El régimen disciplinario aplicable será el establecido en la legislación vigente y el presente convenio.

2. Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos, se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves

##### 2.1. Faltas leves.

Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga una falta grave
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- La incorrección o falta de atención y diligencia con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones, cuando no suponga falta grave o muy grave.

##### 2.2. Faltas graves:

Son faltas graves:

- La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los/las administrados/as.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañero/a o subordinados/as.
- Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención o recusación legalmente señaladas.
- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del servicio.
- La falta grave de consideración con los/as administrados/as.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### 2.3. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de género.
- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por ley.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- El acoso laboral.

### 3. Sanciones:

- Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- Apercibimiento escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días a seis meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- Despido.

#### 3.1 Las ausencias injustificadas, no podrán ser bajo ningún concepto motivo de despido.

Para las faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculcado antes de tomar ninguna resolución al respecto, y emitir informe previo a los representantes sindicales.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 93 del Estatuto Básico del Empleado Público.

### 4. Procedimiento:

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente disciplinario instruido al efecto por los servicios de personal, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente, con audiencia de la persona interesada y la representación sindical, debiéndose notificar a ambos la sanción impuesta.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia.
3. En el supuesto de que el personal laboral fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

### 5. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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

### Artículo 52. *Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Atendiendo a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, el Ayuntamiento de Alcolea del Río y la representación sindical, conscientes de la necesidad de trabajar la prevención para propiciar un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual de las personas que trabajan en el Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, establecerá la implantación de un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el cual se incorporará en su momento como anexo al presente articulado.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### *Primera.*

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todo el personal laboral que figure en plantilla. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a todos los de nuevo ingreso.

*Segunda.*

La Corporación o el personal laboral dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

*Tercera.*

Con carácter general, se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo se fijan en tabla anexa, salvo que con anterioridad algún laboral tuviera legalmente reconocido un grado superior.

*Cuarta.*

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio Colectivo, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerden para las retribuciones.

*Quinta.*

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa transcurridos noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

*Sexta.*

Conjuntamente Corporación y Representación Sindical realizarán un estudio sobre la incentivación de la jubilación anticipada.

*Séptima.*

A este Convenio Colectivo se le añadirá cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación, siendo de aplicación directa cualquier modificación favorable en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público o norma legal aplicable, siendo de aplicación automática al personal laboral.

*Octava.*

1. A partir de la entrada en vigor del Convenio, se constituirá una mesa de relación de puestos de trabajo y de valoración de Puestos de Trabajo, así como de Consolidación de Empleo Temporal.

El Ayuntamiento de Alcolea del Río se compromete a establecer procesos de consolidación de los puestos de trabajo correspondientes a los servicios ocupados en la actualidad, convirtiéndolos en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural, para lo cual a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se constituirá una Mesa de Valoración de Puestos de Trabajo y de Relación de Puestos de Trabajo, así como una Mesa de Consolidación del empleo temporal, según lo establecido en el TREBER., debiendo haber finalizado la publicación de la Oferta de Empleo Público para la Consolidación y Estabilización del empleo temporal antes del 31 de diciembre de 2021.

Durante el año 2022 se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período, iniciándose el procedimiento para hacer efectiva la estabilización y consolidación del personal laboral temporal y del personal funcionario interinos del Ayuntamiento de Alcolea del Río que estén ocupados y desempeñados interina o temporalmente, con anterioridad al 1 de enero del 2005, para las plazas de consolidación, según Disposición Transitoria 4 TREBEP, y las ocupadas de manera ininterrumpida durante los tres últimos años anteriores al 31 de diciembre de 2017 para las plazas de estabilización, que se regirán por lo estipulado en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se llevará a cabo mediante la inclusión en plantilla, de aquellas que se hayan venido ocupando de forma continuada en los tres últimos años.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

2. En el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo surgiese alguna norma de rango igual superior que fuese más beneficiosa para las empleadas y empleados que actualmente desempeñan los puestos a consolidar/estabilizar se incorporarán al mismo y se aplicarán de forma inmediata en la parte del proceso que fuera de aplicación.

*Novena.*

El presente Convenio se homologará en todos los aspectos positivos que tengan el Reglamento o Acuerdos con el personal funcionario.

A través de este Convenio las partes firmantes acuerdan eliminar las desigualdades económicas y laborales existentes entre el personal laboral y funcionario/a que prestan sus servicios en Ayuntamiento de Alcolea del Río por lo que se busca la equiparación salarial. A la firma del presente convenio cada trabajador/a quedará adscrito a una categoría profesional.

No obstante, ningún trabajador/a podrá tener unas retribuciones inferiores a las que ahora se perciben. Este convenio colectivo se basa en la equiparación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral afectado por el mismo, con el personal funcionario, basándose en el principio de igual función, igual retribución.

*Décima.*

Todos los artículos del presente Convenio que, por así establecerlo alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendidas su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

*Undécima.*

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la administración municipal, el Plan de Igualdad para la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que debe nacer con el propósito de permitir a la misma el derecho a ejercer una igualdad de trato y a la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento a que se refiere este Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a habilitar las herramientas necesarias a tal fin en los términos establecidos por la Ley de Igualdad. Dicho Plan, una vez elaborado, se anexionará al presente Convenio.

Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de la plantilla de personal y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

#### *Duodécima.*

Con referencia al personal laboral que se encuentre afecto al Plan de Fomento de Empleo de Andalucía (PFOEA), Programa de Fomento de Empleo e Inversiones afectas a la Promoción e Incentivación del Empleo Rural o cualquier programa de empleo equivalente, le será igualmente de aplicación las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo vigente aplicable al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alcolea del Río.

Al personal laboral que se refiere en el párrafo anterior, en función de la subvención recibida, según las diferentes categorías profesionales por el programa de empleo respectivo, le será de aplicación la siguiente tabla retributiva:

#### *Peones año 2021.*

| <i>Conceptos</i> | <i>Importes 2020</i> | <i>Subida 0,9%</i> | <i>Importes 2021</i> | <i>Seg. Social</i> | <i>Total</i> |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------|
| Salario base     | 27,95                | 0,25               | 28,20                | 10,66              | 38,86        |
| Prorrata         | 7,23                 | 0,07               | 7,30                 | 2,76               | 10,06        |
| Otros            | 3,47                 | 0,03               | 3,50                 | 1,32               | 4,82         |
| Vacaciones       | 3,62                 | 0,03               | 3,65                 | 1,38               | 5,03         |
| Asistencia       | 14,63                | 0,13               | 14,76                | 5,58               | 20,34        |
| Total:           | 56,89                | 0,51               | 57,40                | 21,70              | 79,10        |

#### *Oficiales año 2021.*

| <i>Conceptos</i> | <i>Importes 2020</i> | <i>Subida 0,9%</i> | <i>Importes 2021</i> | <i>Seg. Social</i> | <i>Total</i> |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------|
| Salario base     | 30,03                | 0,27               | 30,30                | 11,45              | 41,76        |
| Prorrata         | 7,74                 | 0,07               | 7,81                 | 2,95               | 10,77        |
| Otros            | 3,67                 | 0,03               | 3,70                 | 1,40               | 5,10         |
| Vacaciones       | 3,87                 | 0,03               | 3,91                 | 1,48               | 5,38         |
| Asistencia       | 14,63                | 0,13               | 14,76                | 5,58               | 20,34        |
| Total:           | 59,94                | 0,54               | 60,48                | 22,86              | 83,35        |

#### *Coordinador Seguridad año 2021 (A.T.C.).*

| <i>Conceptos</i> | <i>Importes 2020</i> | <i>Subida 0,9%</i> | <i>Importes 2021</i> | <i>Seg. Social</i> | <i>Total</i> |
|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------------|
| Salario base     | 45,22                | 0,41               | 45,62                | 17,25              | 62,87        |
| Prorrata         | 11,41                | 0,10               | 11,52                | 4,35               | 15,87        |
| Otros            | 5,16                 | 0,05               | 5,21                 | 1,97               | 7,18         |
| Vacaciones       | 5,71                 | 0,05               | 5,76                 | 2,18               | 7,94         |
| Asistencia       | 15,67                | 0,14               | 15,81                | 5,98               | 21,78        |
| Total:           | 83,17                | 0,75               | 83,92                | 31,72              | 115,64       |

#### *Coordinador Seguridad año 2021 (ATP 20 H/S).*

| <i>Conceptos</i> | <i>2021 (ATC)</i> | <i>2021 (20 H/S)</i> | <i>Seg. Social</i> | <i>Total</i> |
|------------------|-------------------|----------------------|--------------------|--------------|
| Salario base     | 45,62             | 24,33                | 9,20               | 33,53        |
| Prorrata         | 11,52             | 6,14                 | 2,32               | 8,46         |
| Otros            | 5,21              | 2,78                 | 1,05               | 3,83         |
| Vacaciones       | 5,76              | 3,07                 | 1,16               | 4,24         |
| Asistencia       | 15,81             | 8,43                 | 3,19               | 11,62        |
| Total:           | 83,92             | 44,76                | 16,92              | 61,68        |

### DISPOSICIONES FINALES

#### *Primera.*

El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma.

#### *Segunda.*

Del presente Convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

#### *Tercera.*

En el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

*Cuarta.*

Los Anexos al presente Convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que su articulado.

*Disposición transitoria primera.*

Evaluación del desempeño. Aquellos empleados que hayan cumplido los 30 años de servicio y no hayan devengado la cantidad a su favor del importe correspondiente al Desempeño por tal precepto, tendrán derecho a su abono, previa solicitud elevada al efecto.

## ANEXO I: DATOS A TENER EN CUENTA PARA LA VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS.

SE UTILIZARÁN EN TODO CASO, PARA EL BAREMO, LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS A LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO DEL DESEMPEÑO

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Trayectoria y actuación profesional | Capacidad para realizar el trabajo: constatar que el sujeto está en condiciones de realizar las tareas requeridas con efectividad, sin riesgo para él o terceras personas.                                                                                                                                 | Sometimiento a un reconocimiento médico ordinario en los últimos 2 años:<br>• Apto: 5 puntos.<br>• Apto con limitaciones: 2,5 puntos.<br>• No apto: 0 puntos.                                                                                                                                 |
|                                     | • Expedientes disciplinarios por improductividad: se valorará la trayectoria del trabajador, con valoración positiva ante la ausencia de expedientes disciplinarios.                                                                                                                                       | • Ausencia de expedientes disciplinarios: 5 puntos.<br>• Expedientes disciplinarios por faltas leves (máximo 5 expedientes): 2 puntos.<br>• Expedientes disciplinarios por faltas graves (máximo 2 expedientes): 0,5 puntos.<br>• Expedientes disciplinarios por faltas muy graves: 0 puntos. |
| • Absentismo laboral                | • Ausencias del puesto:<br>• (exclusión de ausencias por Accidentes, enfermedades profesionales, nacimiento y cuidado del menor, formación, asuntos propios, vacaciones, permisos y descansos).                                                                                                            | • Sin ausencias: 10 puntos.<br>• Ausencias de 1-10 días: 8 puntos.<br>• Ausencias de 11-20 días: 6 puntos.<br>• Ausencias de 21-30 días: 4 puntos.<br>• Ausencias de 31-40 días: 2 puntos.<br>• Ausencias de 41-50 días: 1 punto.<br>• Ausencias de más de 50: 0 puntos.                      |
| • Grado de desarrollo del trabajo   | • Informe de valoración:<br>• Las jefaturas de Servicio y/o concejales de las Áreas Municipales, elevarán informe a la alcaldía sobre el personal que hayan llevado a cabo el desarrollo de su trabajo con resultado óptimo (volumen, proyectos terminados de manera eficiente, informes de mejora, etc.). | • Óptimo: 5 puntos<br>• No óptimo 2 puntos                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Resultado final de la evaluación:   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Informe de valoración positivo: 10 puntos.                                                                                                                                                                                                                                                    |

## ANEXO II. SOLICITUD DE AYUDAS O PRESTACIONES

D. \_\_\_\_\_, con D.N.I. núm. \_\_\_\_\_, empleado/a al servicio de este Ayuntamiento, solicita la prestación ó ayuda de: \_\_\_\_\_, e importe de \_\_\_\_\_, en atención al artículo ó disposición \_\_\_\_\_ del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento, para lo cual adjunta la siguiente documentación, justificativa del derecho.

En Alcolea del Río, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Y en prueba de conformidad firmamos el presente Convenio Colectivo, en triplicado ejemplar, en Alcolea del Río a 30 de noviembre de 2021.

Por la empresa:

- Carlos López Barrera. Alcalde- Presidente.
- María Dolores Agujetas Muriel. Secretaria de la Corporación.

Por la representación sindical:

- María José Medina Jiménez. UGT.
- José Flores Rivero. CCOO.
- Manuel Enrique Nacarino Jiménez. CCOO.

El presente convenio del personal laboral fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2021.

Certifica: La Secretaria de la Corporación.

36W-1736

*Delegación Territorial en Sevilla*

Convenio o acuerdo: Empleados de Fincas Urbanas.

Expediente: 41/01/0034/2022.

Fecha: 15 de marzo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Faustino Raúl Sánchez Torres.

Código 41001305011982.

Visto el Convenio Colectivo del sector empleados de fincas urbanas (código 41001305011982), suscrito por la Patronal CAFS y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Sector Empleados de Fincas Urbanas (código 41001305011982), suscrito por la Patronal CAFS y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 15 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

#### X CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS

##### TÍTULO PRELIMINAR

###### Artículo 1.º *Partes firmantes y legitimación.*

1. En cumplimiento del artículo 87 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este Convenio se reconocen plena capacidad jurídica negocial, estando representada la parte de los trabajadores por miembros de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y la parte empresarial por los miembros designados para ello por la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Sevilla.

2. Ambas partes constituyen la Comisión Negociadora para este Convenio a que se refiere el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

##### TÍTULO I. ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES

###### Capítulo I. Ámbitos

###### Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará con carácter general a todos los trabajadores que presten sus servicios en fincas urbanas cualquiera que sea el uso y el régimen legal por el que se rijan, esto es, propiedad horizontal (comunidades de propietarios), propiedad vertical (propietario único) o entidades urbanísticas de conservación, y la forma y el destino de las mismas, o sea, viviendas, urbanizaciones, oficinas, centros comerciales, garajes y parques o polígonos industriales. Por empresario o empleador se entiende que lo es quien ostenta la propiedad de la finca urbana cualquiera que sea la forma que revista, y este puede ser, persona física, jurídica, comunidad de propietarios, de bienes o entidad urbanística de conservación, recibe los frutos del trabajo y abona salario por ello.

###### Artículo 3.º *Ámbito funcional.*

La totalidad de las actividades que desempeñen los trabajadores de las empresas referidas ya sea dentro de los respectivos centros de trabajo como en sus anexos o en comisión de servicio.

###### Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

Será de aplicación a la totalidad de los trabajadores cualquiera que sea su especialidad y modalidad de contratación que desarrollen su actividad por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de fincas urbanas ubicadas en Sevilla capital y su provincia, aun cuando el domicilio social del propietario radique en otra provincia. No será de aplicación a los trabajadores de contratas o empresas de trabajo temporal que puedan ser eventual, temporal u ocasionalmente empleadas para desarrollar un trabajo o cometido concreto dentro del centro de trabajo, ya que al no existir relación de dependencia con el empresario propietario de finca urbana, le será de aplicación el convenio de la actividad concreta de que se trate y afecte a su empresa de la que dependa.

###### Artículo 5.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración definida, y entrará en vigor al día 1 de enero del 2022, expirando definitivamente el día 31 de diciembre del 2023.

##### Capítulo II. Disposiciones generales

###### Artículo 6.º *Derecho supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio serán de aplicación las disposiciones legales generales vigentes en cada momento.

###### Artículo 7.º *Garantías personales.*

1) En caso de existir en alguna empresa algún trabajador que tuviera reconocidas por pacto individual condiciones de trabajo tales que examinadas en su conjunto y en cómputo anual resultasen superiores a las establecidas en este Convenio, le serán respetadas con carácter estrictamente personal.