# JUNTA DE ANDALUCÍA

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA

### SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio o acuerdo*: Convenio colectivo del personal laboral del OAL Aguas de Alhaurín de la Torre "Aqualauro".

*Expediente*: 29/01/0222/2013.

*Fecha*: 30/10/2013.

*Asunto*: Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29100014012013.

Visto el texto del acuerdo de fecha 1 de agosto de 2013 de la comisión negociadora y del texto del convenio colectivo de empresa de OAL Aguas de Alhaurín de la Torre "Aqualauro" (Personal Laboral), con expediente REGCON número 29/01/0222/2013 y código de acuerdo 29100014012013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL AGUAS DE ALHAURÍN DE LA TORRE (AQUALAURO) Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO PARA EL PERIODO 2013-2015**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

1.1. Personal laboral: Se regirán por el presente convenio colectivo el personal laboral que preste sus servicios para Aqualauro correspondiente a la totalidad de la plantilla aprobada anualmente en los presupuestos del Organismo Autónomo Local.

1.2. Funcional: El presente convenio colectivo tienen por objeto regular las relaciones entre Aqualauro y el personal relacionado en el apartado 1.1, del presente artículo, que preste sus servicios en régimen de contratación laboral, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de personal permitidas legalmente, cuya prestación de servicios se regirá por el presente convenio colectivo, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral y de seguridad social de pertinente aplicación, así como por las normas de naturaleza Administrativa aplicables al personal laboral que, por razón de la prestación de servicios para una Administración Pública, ostente la condición de empleado público.

1.3. Territorial: El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as reseñados en el apartado 1.1, del presente artículo, que presten servicios en los centros de trabajo de Aqualauro.

1.4. Temporal: El presente convenio tendrá una vigencia desde su aprobación en legal forma, hasta el 30 de junio de 2015.

En caso de que el Organismo Autónomo Local Aqualauro se disolviese con anterioridad a dicha fecha, el personal afectado por el presente convenio pasará a depender orgánica y funcionalmente del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, siéndole de aplicación el acuerdo colectivo del personal estatutario de dicha Corporación, excepción hecha de las retribuciones económicas reconocidas en el presente documento, que seguirán siendo de aplicación. En este caso se reconocerá a cada trabajador con un salario superior, un complemento salarial personal absorbible con las sucesivas subidas que experimenten los salarios, que se mantendrá hasta que se produzca la equiparación total de los sueldos entre el personal del Ayuntamiento y el trabajador que proceda de Aqualauro.

Si no se produjese la disolución del Organismo Autónomo antes del 30 de junio de 2015, el presente convenio continuará vigente, prorrogándose por años en tanto no se produzca su denuncia por ninguna de las partes.

Artículo 2. *Prórrogas y revisiones*

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

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

2.2. Revisiones: Durante el período de vigencia del presente convenio y el de sus posibles prórrogas, las retribuciones establecidas en el capítulo V, sufrirán los incrementos porcentuales que establezca, caso de hacerlo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de la Administración Civil del Estado.

Artículo 3. *Denuncia del convenio*

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

Artículo 4. *Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas*

a) Garantías

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

b) Condiciones más beneficiosas

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

c) Asistencia jurídica

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

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida por el caso.

d) Concertación de seguros

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

e) Suspensión de privación de libertad

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

f) Retirada del permiso de conducir

En caso de retirada del permiso de conducir a un empleado, que preste servicios como conductor, se le destinará a otro puesto de trabajo o función, dentro del centro de trabajo, por el tiempo que se encuentre en dicha situación, acomodándose, en estos casos, sus retribuciones al puesto efectivamente desarrollado.

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

g) Gastos de renovación de permisos de conducir

Los gastos producidos por la renovación de permisos de conducir vehículos de tracción mecánica, serán abonados por Aqualauro, siempre que estos sean necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo. Igualmente, la Empresa costeará los cursos de reciclaje a los que tuviesen que someterse los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, para recuperar puntos perdidos, siempre que la utilización de vehículos de motor o de tracción mecánica resultase necesaria para el desarrollo de las funciones propias de su puesto.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

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

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

## CAPÍTULO II

## De la comisión de vigilancia, su composición y funciones

Artículo 6. *Comisión de vigilancia. Seguimiento*

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

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

a) Interpretación del convenio colectivo
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Arbitraje en los problemas que se originen en su aplicación.
d) Cualquier otra que se le atribuya en los preceptos del presente convenio.

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

Estará integrada por dos representaciones, que contarán cada una de ellas con dos miembros. La representación de la empresa estará formada por el/la Presidente/a o persona en que este delegue, el/la Vicepresidente/a "OAL", o persona en la que esta delegue y la de los trabajadores, por dos miembros del órgano de representación de estos.

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

## Ordenación de la actividad profesional

Con respeto a las limitaciones establecidas en la normativa en vigor, y siempre que sea posible, los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, provisión de plazas vacantes, promoción interna, carrera profesional, traslados y movilidad, reingresos de excedentes voluntarios, así como las situaciones administrativas de los trabajadores/as se regirán por lo dispuesto en la Ley 7/2007, 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y normas vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 7. *Movilidad funcional y adecuación al puesto de trabajo*

Con respeto a la nueva redacción dada, al artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el artículo10 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se acuerdan las siguientes normas:

1. Movilidad Funcional

De conformidad con el artículo 83 del EBEP, la movilidad de los trabajadores se realizará por el sistema establecido para los funcionarios de carrera.

La movilidad funcional del personal de Aqualauro en el mismo término municipal, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la plaza y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado.

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

2. Trabajo en Categoría superior o distinta

La movilidad funcional para la realización de las funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La decisión de la empresa deberá será motivada y notificada al empleado designado, debiendo comunicarse, además, dicha decisión y las razones de ésta, a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que, efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo o de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea objetivamente la necesidad

de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, siempre que no existan prohibiciones legales al respecto, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

3. Adecuación puesto de trabajo

La empresa adoptará las medidas oportunas a fin de que los trabajadores/as que por su edad, embarazo, u otra circunstancia tengan disminuida su capacidad para desarrollar su actual puesto de trabajo, sean destinados a puestos más adecuados a su capacidad actual, previa negociación, con el/la trabajador/a afectado/a, de su nuevo puesto y retribuciones.

Artículo 8. *Clasificación y grupos profesionales*

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales será la contenida en la correspondiente relación de puestos de trabajo en vigor, debiendo estarse a lo establecido en la catalogación de puestos de trabajo y valoración de los mismos, en el marco del artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

## Acción social

Artículo 9. *Ayudas*

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

9.1 Ayuda por discapacidad

La empresa abonará mensualmente hasta un máximo de 350,00 euros (trescientos cincuenta euros), en concepto de ayuda por discapacidad, al trabajador/a que acredite que su cónyuge, hijo/s o/y padre/s, tengan reconocida por la autoridad competente un grado de minusvalía superior al 60% y conviva y dependa económicamente del trabajador/a, no percibiendo ingresos íntegros brutos superiores a 300,00 euros mensuales. En cualquier caso, se descontará del importe de la ayuda por discapacidad, aquellas otras ayudas, subvenciones o pensiones que el familiar del trabajador/a afectado de minusvalía, percibiese de otra Administración pública, abonando la empresa la diferencia, si existiera, hasta cubrir la suma 350,00 euros mensuales. La ayuda de referencia solo se abonará a uno de los trabajadores/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al discapacitado, prestasen servicios en la empresa.

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

Excepcionalmente y por decisión adoptada en el seno de la comisión vigilancia, se podrá ampliar la cobertura de la ayuda por discapacidad a los supuestos en los que el padre o la madre discapacitados, no convivan con el trabajador/a, pero dependa económicamente de este/a. La decisión de ampliar dicha cobertura será potestativa de la comisión de vigilancia, la cual tendrá en cuenta para adoptar tal decisión, factores tales como; la necesidad de tratamiento especializado y/o continuo que aconseje el internamiento en una residencia o centro hospitalario del padre o madre discapacitado, la falta de espacio o condiciones en la vivienda del trabajador/a, o el desarraigo que pueda producirse en el discapacitado por el hecho de trasladarse a la vivienda del trabajador/a.

9.2 Ayuda por tratamientos y condiciones vitales especiales

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

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

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

La mencionada ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud, o cualquier otra Administración pública, subvencionase el coste de la alimentación de las personas afectadas por la mencionada enfermedad, en cuantía igual a superior a 35,00 euros mensuales. En el supuesto de que el importe la ayuda concedida con la referida finalidad por otras Administraciones Publicas, fuese inferior a 35,00 euros mensuales, la empresa abonará la diferencia existente entre el importe de la ayuda y la suma de 35,00 euros mensuales.

Artículo 10. *Formación*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia que resulte de aplicación. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, a negociar un Plan Anual de Formación, adaptado a las necesidades reales de cada departamento, partiendo de las siguientes premisas:

- Los cursos o formación a impartir deberán tener relación con las tareas desempeñadas por el trabajador/a y grupo profesional y nivel al que pertenezca, o resultar necesarios en orden a la posible progresión del empleado en la carrera profesional y/o promoción interna del mismo.
- Se procurará que el coste de la formación sea el más reducido posible para la empresa, por lo que siempre que resulte viable, se optará por cursos gratuitos que se encuentren subvencionados o puedan impartirse empleando medios propios.
- Los cursos, jornadas o procesos formativos, que la comisión designada para negociar el Plan Anual de Formación establezca como obligatorios para cada grupo y nivel profesional, deberán ser realizados en orden a poder progresar en la carrera profesional y/o promocionar internamente.
- La comisión encargada de elaborar el Plan Anual de Formación, deberá procurar un reparto equitativo de los cursos y acciones formativas que se contemplen en el plan entre los trabajadores/as sujetos/as al mismo.

Composición de la comisión negociadora del plan anual de formación

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la empresa, estará conformada por el Presidente o la persona en la que este delegue y por el Vicepresidente o la persona en la que este delegue, y la de los trabajadores/as, un miembro de cada sindicato con representación.

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

## CAPÍTULO V

## Sistema retributivo

Artículo 11. *Conceptos retributivos*

En el marco del artículo 27 del EBEP, las retribuciones de los trabajadores/as son básicas y complementarias.

Artículo 12. *Retribuciones básicas*

Son retribuciones básicas las siguientes:

a) Sueldo. Que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los cuerpos o escalas a las que pertenezca el trabajador/a. Se abona en doce mensualidades y su importe

vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as.

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

c) PAGAS EXTRAORDINARIAS. El trabajador/a municipal percibirá dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, salvo determinación contraria establecida por norma de rango superior al presente convenio.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se tendrá en cuenta las cantidades fijadas para los funcionarios de carrera, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as, según la RPT aprobada el 14 de agosto de 2008.

El abono de las referidas pagas se realizará en la primera semana de junio y en la primera semana de diciembre.

Artículo 13. *Retribuciones complementarias*

Son retribuciones complementarias las siguientes:

a) COMPLEMENTO DE DESTINO

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

| Subgrupo | Intervalo |
|---|---|
| A1 | 22 – 30 |
| A2 | 18 – 26 |
| B | 16 – 25 |
| C1 | 14 – 22 |
| C2 | 10 – 18 |
| E | 7 – 14 |

3. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de la Administración Local o norma que lo sustituya.
4. A los efectos establecido en este artículo, el complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, vendrá determinado por los importes que corresponda a los funcionarios públicos, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los subgrupos o grupos profesionales en los que se clasifican los puestos de trabajo.

b) COMPLEMENTO ESPECÍFICO

1. El complemento especifico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, turno partido, nocturnidad, etc.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se tomarán en consideración y conjuntamente cada una de las condiciones particulares mencionadas en el punto anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

c) COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD

1. Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo.
2. Su importe se fijará anualmente en el presupuesto del OAL Aqualauro de forma global y su distribución individualizada será facultad del señor Presidente, en función de los criterios objetivos aprobados por el Pleno del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

Artículo 14. *Gastos de locomoción*

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

Artículo 15. *Préstamos y anticipos*

La empresa dotará un fondo anual de 20.000 euros (veinte mil euros), común para toda la plantilla, al objeto de atender solicitudes de préstamos que puedan realizarse por los trabajadores/ as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

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

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

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

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

En pleno respeto a la normativa en vigor, y atendiendo a las restricciones legales vigentes, las partes negociadoras del presente convenio, constituidas en comisión, se comprometen a ultimar la negociación para consensuar un plan de productividad anual, con objetivos trimestrales y/o anuales, por departamento.

La mencionada comisión se compone por dos representaciones, cada una de ellas ha de contar con dos miembros. La representación de la Corporación Municipal se ha de conformar por el señor Alcalde, o la persona en la que este delegue y un Concejal y la de los trabajadores/as, uno por cada una de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento.

El plan de productividad anual y disminución del absentismo laboral que se consensúe, en el seno de la mencionada comisión, fijara los objetivos trimestrales y anuales, concretando con detalle, los criterios objetivos a cumplir, forma de evaluación, e importe a percibir en función del grado de cumplimiento, por mora conseguir la mayor objetividad y seguridad jurídica posible.

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

Artículo 17. *Gratificación por servicios especiales*

Todos los trabajadores que presten servicio para este organismo autónomo que realicen los servicios o trabajos fuera de la jornada de trabajo que pudieran acordarse, percibirán las cantidades que se especifican en la tabla adjunta, en función al grupo profesional al que pertenezcan, duración del servicio y atendiendo a que los mismos se realicen de lunes a viernes, en sábado o en domingo, festivo.

| CATEGORÍAS | JORNADAS | LABORALES | SÁBADOS | DOMINGOS Y FESTIVOS |
|---|---|---|---|---|
| AUXILIAR DE LABORATORIO | 1/5 JORNADA | 21,38 € | 21,38 € | 28,03 € |
| AGENTES ADMINISTRATIVOS | 1/5 JORNADA | 21,38 € | 21,38 € | 28,03 € |
| AUXILIARES ADMINISTRATIVOS | 1/5 JORNADA | 15,68 € | 15,68 € | 20,43 € |
| OFICIAL FONTANERO | 1/5 JORNADA | 21,38 € | 21,38 € | 28,03 € |
| OFICIAL ELECTRICISTA | 1/5 JORNADA | 21,38 € | 21,38 € | 28,03 € |
| AYUDANTE ELECTRICISTA | 1/5 JORNADA | 21,38 € | 21,38 € | 28,03 € |
| OPERACIO ESPECIALISTA ELECTRICISTA | 1/5 JORNADA | 17,1 € | 17,1 € | 22,33 € |
| OPERACIO FONTANERO CONDUCTOR | 1/5 JORNADA | 17,1 € | 17,1 € | 22,33 € |
| OPERARIO ESPECIALISTA SERVICIOS GENERALES, | 1/5 JORNADA | 17,1 € | 17,1 € | 22,33 € |
| OPERARIO SERVICIOS GENERALES | 1/5 JORNADA | 15,68 € | 15,68 € | 20,43 € |

Artículo 18. *Gratificaciones por guardia*

La guardia de redes y de electricidad, en los términos del artículo 20 A.C) del presente convenio, se computará por el conjunto efectivo de horas de disponibilidad del trabajador/a fuera del horario normal del servicio, calculándose las mismas de conformidad con el siguiente cuadro:

| GUARDIA DE REDES | RESPONSABLE | AYUDANTES |
|---|---|---|
| AÑO 2013 | 3, 23 €/H | 2,95 € |

| GUARDIA ELECTRICIDAD | RESPONSABLE |
|---|---|
| AÑO 2013 | 27,55 €/DÍA |

## CAPÍTULO VI

## Jornada

Artículo 19. *Justificación de ausencias y cambios domiciliarios*

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

En la regulación contenida en el presente artículo, se ha tenido en cuenta, lo dispuesto en el artículo 51 del EBEP, la duración general de la jornada, establecida normativamente, en treinta y siete horas y medias semanales de trabajo efectivo (manteniendo el mismo cómputo anual de horas, establecida para los funcionarios, dada la remisión efectuada en el artículo 94 LRBRL, y que conduce al artículo 3.1 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas (*BOE* de 29 de diciembre). Se ha considerado, igualmente, la nueva redacción dada, al artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Y todo ello sin olvidar, que las administraciones públicas (entre ellas la local) son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, si bien esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo estipulado en el artículo 37.1.m) del mismo texto normativo, que señala, como materias objeto de negociación, las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

En base a lo anterior, se acuerdan las siguientes normas:

NORMAS GENERALES

La duración de la jornada semanal tendrá un promedio de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo y, en cómputo anual, el equivalente a 1.664 h/año (mil seiscientas sesenta y cuatro horas), a realizar, de lunes a viernes, de 07:45 a 15:15 horas en las oficinas y de 7:30 a 15:00 horas en redes.

Los empleados públicos que deseen acogerse a la jornada flexible, podrán solicitar, por escrito, la realización de su jornada laboral, de forma que pueda variar las horas de entrada y salida a su puesto de trabajo, siempre y cuando el servicio lo permita y concurran los siguientes requisitos:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes.
- El tiempo restante, hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible, entre las 07:00 y las 09:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 horas y las 16:30 horas de lunes a viernes
- En caso de ser necesaria la compensación horaria para completar la jornada semanal, se realizarán preferentemente los lunes hasta las 20:00 horas.
- Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.
- Se podrá establecer una bolsa de horas para los trabajadores, en la cual los trabajadores solicitarán a la empresa cuando necesitan hacer uso de la misma, siempre que el servicio lo permita,

pudiendo la empresa solicitar en cualquier momento la compensación de dichas horas concedidas cuando las circunstancias del servicio así lo requieran.

Se establece un periodo de descanso de treinta minutos dentro de la jornada diaria, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y será disfrutada fuera del horario de atención al público.

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

De acuerdo con la Resolución de 28 de diciembre de 2012, se establece que la jornada laboral anual es de 1.664 horas. Por otro lado establece que los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas todas las oficinas y departamentos.

En atención a la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, y en aras de poder cumplir con la jornada anual establecida, se compensará el exceso de horas de la siguiente forma, incluyendo la compensación de los festivos nacionales coincidentes en sábado (en el caso de 2013 el día 12 de octubre, Día de la Hispanidad):

- En Navidad se compensarán cuatro días laborables de descanso por empleado, dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios.
- 1 hora de compensación a la salida del trabajo el lunes, el martes y el miércoles santos.

En caso de que en algún ejercicio durante la vigencia del convenio no se realizaran las horas necesarias para proceder a la compensación horaria reflejada en el párrafo anterior, se procederá a recuperar las horas que faltaran para dicha compensación.

Asimismo, los empleados/as que así lo deseen, podrán solicitar por escrito la reducción de su jornada laboral en una hora a la salida del trabajo desde el 16 de junio al 15 de septiembre, compensando dichas horas de común acuerdo con la empresa.

NORMAS ESPECÍFICAS

a) PERSONAL DE REDES

Prestarán servicios preferentemente de lunes a viernes, en jornada continua con horario de 07:30 a 15:00 horas.

No obstante lo anterior, por necesidades del servicio se podrá prestar de lunes a viernes en jornada continua de 14:45 a 21:15 horas y los sábados de 8:00 a 13:00 horas.

b) PERSONAL PERTENECIENTE A OFICINAS

Prestarán servicios de lunes a viernes, en jornada continua con horario de 07:45 a 15:15 horas. El descanso semanal tendrá, con carácter general, una duración de dos días ininterrumpidos.

c) PERSONAL DE GUARDIA

1. Guardia de redes. Con objeto de dar respuesta a las averías e incidencias que acaezcan fuera de la jornada laboral en la red de abastecimiento y saneamiento municipal, existirá un servicio de guardia integrado por un responsable de la misma y un ayudante.

   El servicio de guardia vendrá obligado a realizar aquellas actuaciones urgentes tendentes a evitar la pérdida de agua, así como a realizar la supervisión semanal del funcionamiento de los pozos y depósitos.

   Este servicio de guardia se establecerá con carácter semanal y en horario adecuado a la organización del Servicio.

2. Guardia de electricidad. Con objeto de dar repuesta a las averías e incidencias que acaezcan fuera de la jornada laboral en las instalaciones eléctricas dependientes del organismo autónomo de aguas, existirá un servicio de guardia integrado por un responsable de la misma y un ayudante.

   El servicio de guardia vendrá obligado a realizar aquellas actuaciones urgentes tendentes a evitar la pérdida de agua o restituir los servicios.

3. Funciones del personal de guardia. El personal en funciones de guardia tendrá que estar localizable y disponible durante la duración de la misma.

   Los responsables de la guardia de redes y electricidad, deberán atender aquellas incidencias comunicadas por los usuarios que acaezcan en la redes municipales de abastecimiento y saneamiento, riego, etc.

   A tal fin deberán personarse en el lugar donde se haya producido el aviso a fin de subsanar la deficiencia y, si ello no fuera posible, a adoptar las medidas necesarias tendentes a evitar mayores daños, perdidas de agua, etc.

   Los ayudantes de la guardia realizarán labores de apoyo a los responsables, si fuera necesario.

   Los responsables de la guardia deberán llevar un registro de las llamadas y avisos recibidos, así como la realización del correspondiente parte de trabajo realizado al efecto.

Artículo 21. *Vacaciones*

Con respeto a la nueva redacción dada al artículo 50 del EBEP, por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, el periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de veintidós días hábiles, a elección del trabajador/a, a disfrutar dentro del año natural al que las mismas correspondan, y, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre, salvo petición del interesado/a que podrá solicitar su disfrute en otro período del año. Dicho periodo vacacional aparece referido a la prestación de servicios durante un año completo, por lo que si ésta es menor, el período vacacional se reducirá en proporción al periodo efectivo de trabajo.

No se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma completa o partida, en este último caso, podrán dividirse como máximo en tres períodos.

Al objeto de poder garantizar la debida atención al ciudadano, el disfrute de las vacaciones, deberán solicitarse, a la empresa, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En lo no recogido en el presente artículo se estará en lo dispuesto en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Artículo 22. *Licencias retribuidas*

Con respeto a la nueva redacción dada, al artículo 48 del EBEP, por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación a los permisos de los trabajadores públicos, y considerando, de otra parte, que los permisos recogidos en el artículo 49 del EBEP (no afectado por la reforma), por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género, regula las condiciones mínimas de ejercicio, por medio del presente artículo se reconoce el derecho a los trabajadores públicos de disfrutar los siguientes

A) PERMISOS

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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

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

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

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta 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 hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.

B) Permisos por parto o maternidad, paternidad y por adopción o acogimiento

B.1. Permisos por parto o maternidad y permisos por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple:

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

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

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

La distribución de los permisos indicados en el supuesto de parto, se realizará a opción de la trabajadora, que deberá disfrutar obligatoriamente de descanso en la seis semanas posteriores al parto, el resto del permiso excluidas las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, podrá ser disfrutado por el padre o la madre, según lo estimen conveniente, siempre por períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute compartido, este podrá realizarse de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, de optarse por el disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder del periodo máximo que corresponda en cada caso.

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

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

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

Disfrute y distribución del permiso en caso de adopción o acogimiento

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

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

B.2. El permiso por paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá la duración de quince días a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplado es en el apartado B.1 del presente artículo.

C. Permisos por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora

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 que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

Asimismo, las 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 la Administración Pública competente en casa caso.

D. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

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

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Artículo 23. *Licencias sin sueldo y excedencias*

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

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

## CAPÍTULO VII

## Régimen disciplinario

Artículo 24. *Responsabilidad disciplinaria (artículo 54 ET)*

1. Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, quedarán sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título. Igualmente les será de aplicación directa las normas contenidas en relación al régimen disciplinario en los artículos 93 a 98 del Estatuto Básico del Empleado Público; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundio de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las reformas introducidas por la Ley 3/2012, y demás normativa de aplicación.

2. Los trabajadores/as públicos que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos. Artículo 93.2 del EBEP

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as públicos que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos. Artículo 93.3 del EBEP

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Faltas disciplinarias*

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

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades, en el ejercicio de la función pública.
b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
d) La adopción de convenios manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
o) El acoso laboral.
p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

3. Las faltas graves y leves serán las establecidas por el presente convenio colectivo, o legislación aplicable.

3.1. Se considerarán faltas graves, a título enunciativo las siguientes:
a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
j) 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.
k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
n) La grave perturbación del servicio.
ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios/as o de la Administración.
o) La grave falta de consideración con los administrados.
p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

3.2. Son faltas leves, sin carácter taxativo:
a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
b) La falta de asistencia injustificada de un día.
c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

4. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 27. *Sanciones. Artículo 93 del EBEP*

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

1.1 Por faltas muy graves
a) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para su titular de un nuevo contrato de trabajo, con funciones similares a las que se desempeñaban.
b) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
c) Traslado forzoso por el período máximo de tres años.

1.2 Por faltas graves:
a) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de tres años.
b) Traslado forzoso el período máximo de un año.

1.3 Por infracciones leves:
a) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
b) Apercibimiento.

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

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

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. El procedimiento disciplinario a seguir será el mismo establecido para los funcionarios, actualmente regulado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, y se habrá de estructurar, atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

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

3. Se podrá adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez

que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

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

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva o la sanción sea el despido disciplinario, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. En caso contrario, la Administración deberá restituir al trabajador/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme, caso de imponerse como sanción definitiva.

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

Artículo 30. *Seguro de responsabilidad civil*

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

Artículo 31. *Derechos y garantías sindicales*

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

a) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.
b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Empresa todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores.
   Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:
   - Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se les siga expediente disciplinario a uno de ellos, quedando a salvo la audiencia del interesado.
   - No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
   - Cuando se haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
   - En el marco de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad Todos los derechos relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustará de forma estricta a lo establecido en la normativa legal en vigor.
     Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.
   - Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

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

Artículo 32. *Incapacidad temporal*

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

2. La empresa complementará las prestaciones que perciba el personal laboral incluido en el Régimen General de Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal, de convenio con los siguientes límites:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengan percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo el complemento alcanzará el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones que se vengan percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

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

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

En los mismos términos establecidos en la orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, el descuento en nómina por incapacidad temporal no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

Artículo 33. *Ropa de trabajo*

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

Los/as trabajadores/as, deberán observar la diligencia debida en el cuidado del vestuario, siendo responsables del mismo y quedando obligados a su reposición en los casos de pérdida, deterioro que lo haga inservible o indecoroso, por uso incorrecto, negligente o dolo del empleado/a.

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

PERSONAL DE REDES

a) 4 Pantalones.
b) 2 Polos de mangas cortas
c) 2 Polos de mangas largas
d) 2 Botas de seguridad
e) 1 Chubasquero cada
f) 1 Parka cada 3 años
g) 2 Jerseys o prenda similar

PERSONAL OFICINA

a) 3 Polos de mangas corta
b) 3 camisas de mangas largas
c) 2 Jerseys

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

Artículo 34. *Herramientas*

La empresa dotará a los trabajadores/as de las herramientas y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones o labores propias de su puesto de trabajo. Todas las herramientas deberán encontrarse debidamente homologadas y cumplir con las medidas de seguridad que resulten exigibles. Queda prohibida la utilización de las herramientas o útiles de la empresa para fines particulares. Se repondrán las herramientas y útiles que por su uso adecuado sufran desgaste, rotura y/o avería y no resulten hábiles a su finalidad, debiendo hacerse entrega del útil o herramienta que deba ser repuesto.

En caso de pérdida, extravío o rotura o avería debido al uso incorrecto, negligencia o dolo del empleado éste deberá correr con el coste de la reposición.

**Disposición final**

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

En prueba de conformidad firman el presente convenio en representación de la Corporación Municipal y del Comité de Empresa, en Alhaurín de la Torre, a 31 de agosto de 2013.

El Alcalde-Presidente, firmado: Joaquín Villanova Rueda.

La Concejala Delegada de Personal y RRHH, firmado: Remedios I. Cueto Millán. En representación de CSIF, firmado: Jorge Zambrana Garrido.

**15100/13**

---

*Convenio o acuerdo*: Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima "Tivoli World".

*Expediente*: 29/01/0192/2013.

*Fecha*: 28 de octubre de 2013.

*Asunto*: Resolución de inscripción y publicación.

*Código*: 29000112011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 26 de agosto de 2013 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de empresa de Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima "Tivoli World", con expediente Regcon número 29/01/0192/2013 y código de acuerdo 29000112011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio colectivo se aplicará únicamente en el centro de trabajo que la empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anónima posee en arroyo de la Miel (Benalmádena), denominado "Tivoli World". En consecuencia, si durante su vigencia se aperturan o explotan por la compañía otros parques de atracciones, u otras unidades de negocio no vinculadas con el Parque de Atracciones Tivoli World, este convenio colectivo no será aplicable al/los mismo/s.

Las condiciones establecidas en este convenio colectivo, de ámbito empresarial, tiene prioridad aplicativa respecto a cualquier otro de ámbito sectorial, autonómico o de ámbito inferior, por así disponerlo el número 2, del artículo 84, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, según redacción conferida al precepto por Ley número 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Así pues, durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Se regirán por las normas de este convenio colectivo los trabajadores/as de la empresa Compañía Internacional de Parques y Atracciones, Sociedad Anonima que efectúen su prestación laboral en el centro de trabajo denominado "Tivoli World", sito en arroyo de la Miel, Benalmádena (Málaga). También se aplicará el convenio colectivo a aquellos/as trabajadores/as que ingresen en la empresa y centro de trabajo aludido durante la vigencia del mismo.

De conformidad con la facultad que confiere a las partes que han negociado el convenio colectivo el número 3 del artículo 82º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo número 1/95, de 24 de marzo, se excluyen del ámbito de aplicación del mismo a las relaciones laborales y los grupos que ostenten las siguientes categorías o clasificaciones profesionales, a saber:

a) Relaciones laborales previstas en los artículos 1, 3.c) y 2, 1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
b) Gerentes y Directores.

Artículo 3.º *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, que se inició el 1 de enero de 2013, independientemente de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, y que terminará el 31 de diciembre de 2014.