



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,  
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio colectivo:* Ayuntamiento de Almáchar.

*Expediente:* 29/01/0126/2019

*Fecha:* 1 de octubre de 2019.

*Código convenio colectivo:* 29104152012019.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 21 de marzo de 2019 de la empresa Ayuntamiento de Almáchar número de expediente REGCON, 29/01/0126/2019 y código de convenio colectivo 29104152012019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) 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 Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

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

Málaga, 21 de octubre de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

#### PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ALMÁCHAR (MÁLAGA).

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Objeto*

El presente acuerdo tiene como objeto regular las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de los trabajadores y trabajadoras al servicio del Ayuntamiento de Almáchar.

##### Artículo 2. *Ámbito de aplicación subjetivo*

1. Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Almáchar con la condición de personal laboral.

2. Quedarán excluidos los trabajadores y trabajadoras del Plan de Fomento del Empleo Agrario, los de los cursos de formación ocupacional, el personal de bolsas de empleo municipales y en general, todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuya contratación se derive

directamente de la ejecución de programas subvencionados en los que los entes subvencionadores señalen otras condiciones de trabajo, que prevalecerán sobre las presentes.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la Corporación en lo que les sea más favorable.

#### Artículo 3. *Ámbito de aplicación temporal*

1. El presente convenio entrará en vigor una vez sea aprobado por el Pleno de la Corporación e independientemente de su publicación en el *BOP* y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2022.

#### Artículo 4. *Denuncia*

Tres meses antes del 31 de diciembre de 2022 las partes firmantes del presente convenio se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones del convenio colectivo que sustituya al presente, sin necesidad de que medie denuncia alguna al respecto, debiendo la parte social presentar plataforma de negociación a tal efecto con 15 días de antelación.

Durante las negociaciones, y hasta tanto no se acuerde un nuevo texto en la mesa general de negociación, el presente convenio mantendrá su vigencia.

En caso de no alcanzarse acuerdo, se prorrogará automáticamente año a año el presente convenio.

## CAPÍTULO II

### Comisión de vigilancia e interpretación

#### Artículo 5. *Constitución y composición*

1. Se constituirá una comisión de vigilancia e interpretación que estará integrada de forma paritaria por los representantes de los trabajadores y de la Corporación. Por la representación social acudirá el/la representante legal del personal laboral y otro/a empleado/a y por la Corporación actuará el Alcalde-Presidente y el concejal que él designe.

2. Dicha comisión velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

3. A las reuniones de la comisión de vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, que actuarán con voz, pero sin voto.

#### Artículo 6. *Funciones, acta y conflictos*

1. Las funciones de la comisión de vigilancia, son las siguientes:

- a) Interpretación del acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Las que atribuya el presente acuerdo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del presente convenio.

2. La comisión de vigilancia se reunirá dentro de los 5 días hábiles siguientes de que alguna de las partes lo solicite. De cada sesión se levantará acta. En caso de discrepancia en la redacción del acta se acudirá al SERCLA para su mediación.

3. La comisión de vigilancia deberá crearse en el plazo de un mes a partir de la aprobación del presente convenio.

## CAPÍTULO III

**Calendario y jornada laboral***Artículo 7. Calendario, horario y jornada*

1. El calendario laboral será el que la administración central, autonómica y local determinen para el municipio de Almáchar, de acuerdo con sus respectivas competencias.

2. La jornada general ordinaria de trabajo del personal al servicio del excelentísimo Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales con carácter general de lunes a viernes. Del total de horas de la jornada semanal, 35 serán de obligada permanencia en el puesto de trabajo y las 2,5 horas restantes hasta completar las 37,5 horas del horario semanal se dedicarán a la preparación y organización de las tareas propias del puesto de trabajo, consulta e información de materias relacionadas con el trabajo, teletrabajo, así como formación para el perfeccionamiento y desarrollo profesional. Estas horas tendrán la consideración de trabajo efectivo y computarán dentro de la jornada general de trabajo.

Para el personal de los servicios operativos (Oficial Conductor – Mantenimiento y Oficial de Servicios Múltiples) que por las tareas y funciones propias de su puesto de trabajo se vean en la obligación de controlar o adaptar su horario a otro personal eventual (planes de empleo, PFEA, etc.), podrán realizar una jornada máxima de presencia obligatoria de 37,5 horas semanales, compensándose la diferencia con una bolsa de horas de descanso a razón de 2,5 horas por semana efectivamente trabajada. Se restará la parte proporcional de tiempo correspondiente a los días que tendrán la consideración de no laborables de acuerdo con el calendario laboral de la construcción de la provincia de Málaga.

En el caso concreto del Oficial Fontanero y Servicios Varios y por las especiales características de su puesto, responsabilidad y funciones o tareas concretas, se establece una distribución irregular de la jornada en cómputo anual, computándose de forma anual las horas de exceso durante la temporada de piscina municipal mas las obligadas que ha de realizar en fines de semana y compensando estas la especial jornada diaria de que se goza en el puesto. De igual modo, el/la titular del puesto gozará de las 2,5 horas adicionales de descanso establecidas en el párrafo anterior.

Asimismo, para el puesto de Oficial de Recogida de RSU, su jornada se distribuirá de lunes a sábado. Por cada día festivo que tenga que prestar sus servicios a lo largo del año, disfrutará de dicho día de descanso en otra fecha alternativa, adicionándose a vacaciones o asuntos particulares.

Por las especiales características del servicio que presta el personal de la escuela infantil municipal, el tiempo de descanso durante la jornada laboral se compensará con 7 días adicionales de descanso que se podrán adicionar a vacaciones y asuntos particulares.

Se facilitarán por el excelentísimo Ayuntamiento las medidas adecuadas a fin de permitir la flexibilidad horaria del personal. A tal efecto, se establece como tiempo de presencia obligada de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo el/la empleado/a distribuir el resto de su jornada al principio o al final de la misma siempre y cuando el servicio que se presta no quede desatendido y debiendo realizarse, en todo caso, la jornada semanal de 37,5 horas de acuerdo con lo establecido en este apartado.

No obstante lo anterior, por razones de conciliación laboral y familiar, circunstancias personales o familiares excepcionales o por causas extraordinarias o sobrevenidas, el empleado/a podrá solicitar horario flexible, por el que el tiempo mínimo computable para la recuperación será de 2 horas, salvo en continuación de jornada que podrá ser como mínimo de 1 hora.

La flexibilidad horario habrá de ser autorizada por el señor Alcalde-Presidente o persona en que esta delegue.

La unidad de personal habilitará el procedimiento adecuado para el control del saldo de las horas trabajadas en el mes y, si fuese necesario, estas horas podrán ser recuperadas previo



acuerdo de la jefatura del servicio y el interesado. Si quedara saldo negativo, será reducido de la nómina del mes siguiente. Periódicamente se facilitará a la representación sindical las compensaciones que se vayan realizando.

3. En horario de verano, que comprenderá desde el 1 de julio al 30 de septiembre y durante la semana de Navidad y de Año Nuevo, el personal disfrutará de una reducción de una hora en su jornada laboral. Asimismo durante la Navidad, el personal disfrutará de 1 día adicional de descanso que se disfrutarán, alternativamente por la mitad de la plantilla, en la semana de Navidad y en la de Año Nuevo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos de conformidad con la resolución 28 de diciembre de 2012, salvo para el personal de servicio obligatorio que lo descansarán otro día. Para el caso que coincidan con sábado, festivo o día no laborable, se disfrutarán en otra fecha.

5. Los/as trabajadores/as que por necesidad extraordinaria del servicio tengan que trabajar en festivo y no tengan retribuido en sus conceptos salariales dicha obligación, tendrán derecho a descansar 2 horas por cada hora trabajada.

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

7. Siempre que la jornada laboral del personal supere las 6 horas diarias continuadas, disfrutará de un descanso para desayunar durante la jornada de 30 minutos como máximo que tendrá la consideración, a todos los efectos, de tiempo de trabajo efectivo.

Para el caso que el personal decida no disfrutar de ese descanso durante la jornada, podrá acoplar dicho descanso de 30 minutos al principio o final de su jornada laboral.

8. Lo dispuesto en el presente texto no podrá suponer menoscabo alguno de la jornada en cómputo anual.

## Artículo 8. *Vacaciones*

1. Las vacaciones serán de 22 días hábiles y se disfrutarán en periodos mínimos de 5 días hábiles. Estos días se incrementarán a un total de 23 a los 15 años de servicios prestados en las administraciones públicas; 24 días a los 20 años de servicio; 25 a los 25 años de servicio y 26 días de vacaciones a los 30 años de servicios prestados en las administraciones públicas.

2. Como excepción a la regla general señalada en el apartado primero del presente artículo, las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse hasta el último día hábil del mes de febrero del año siguiente, si por necesidades del servicio, estas no se pudieran tomarse dentro del año natural.

3. Si durante su periodo de disfrute de vacaciones el/la trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal por cualquier causa (común o accidente no laboral), las vacaciones se interrumpirán, reservando su derecho a disfrutarlas una vez desaparezca la situación de incapacidad.

4. El personal al servicio del excelentísimo Ayuntamiento de Almáchar deberá solicitar su periodo anual de vacación antes del 30 de abril de cada año natural.

5. Los matrimonios, en los que ambos sean empleados municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

6. En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Excepcionalmente y en el único supuesto del servicio público de cementerio municipal que presta el Ayuntamiento y que por sus especiales características ha de prestarse los 365 días al año, en caso de emergencia y siempre que no haya podido ser suplido por personal especializado, podrán retribuirse.

## Artículo 9. *Permisos, licencias y excedencias*

1. Los permisos retribuidos de los empleados y empleadas serán:

- a) Por asuntos particulares, seis días al año. Dichos días se incrementarán en un día adicional al cumplir los 9 años de servicio en el excelentísimo Ayuntamiento; dos más al cumplir los 18 años de servicio y en un día adicional más al cumplir los 28, 31, 34, 37 o 40 años de servicio.

- a) El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la unidad de personal, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de este permiso será motivada en el plazo de 5 días hábiles desde su petición. Caso de no haber obtenido contestación en los 5 días señalados, se entenderá concedido.  
Este permiso podrá disfrutarse hasta el último día hábil del mes de febrero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente, si por necesidades del servicio, estos no se pudieron tomar dentro del año natural.
- b) Por nacimiento, fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica con hospitalización, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, suegros o cónyuge), cinco días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en localidad a la que diste menos de 40 kilómetros y siete días naturales en los demás casos.  
Cuando se trate del fallecimiento, accidente, intervención quirúrgica con hospitalización, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos, nietos, cuñados, nietos del cónyuge, abuelos del cónyuge, nietos del cónyuge), el permiso será de 3 días naturales cuando se produzca en la misma localidad o en localidad a la que diste menos de 40 kilómetros y de cinco días naturales cuando sea en distinta localidad a más de 40 kilómetros de distancia.
- c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si hay cambio de residencia, el permiso se ampliará en dos días.
- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, 15 horas mensuales.
- e) Para concurrir a exámenes finales oficiales o de enseñanza reglada, durante los días de su celebración.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas 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.
- g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.  
Igualmente, la empleada 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.
- h) 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.
- i) Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a 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/la empleado/a 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.

- j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad grave y por el plazo máximo de un mes. A tales efectos se considerarán enfermedades graves las relacionadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

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.

- k) Por el 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.
- l) Por matrimonio, quince días.
- m) Asimismo los empleados/as municipales disfrutarán de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, recogidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- n) Por acompañamiento de padres, hijos/as, cónyuge o abuelos a consulta médica, el tiempo estrictamente indispensable.

2. Las licencias de maternidad y paternidad se ajustarán a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) o norma que lo sustituya y demás normativa de aplicación.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la acumulación de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

3. Se reconoce el derecho a las licencias por asuntos particulares, con reserva de puesto pero sin haberes, hasta un máximo de 2 años de duración. Dichas licencias se solicitarán con un mes de antelación a la fecha de inicio de la misma, y la reincorporación se realizará a los 30 días de haberla solicitado por escrito.

4. En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en dicha materia a lo previsto en el artículo 89 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del EBEP y demás normativa aplicable.

#### Artículo 10. *Días festivos*

1. Serán festivos los estipulados por los organismos competentes anualmente, más las 2 fiestas locales del municipio de Almáchar.

2. Los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Almáchar, tendrán derecho a disfrutar como permiso retribuido, de un día laborable en el periodo de Semana Santa o bien en la semana del día de la Constitución e Inmaculada Concepción. Este permiso se disfrutará por el personal sin que pueda suponer una merma en la prestación de los servicios públicos y para el caso de solicitarse el mismo día por más de la mitad de la plantilla, se atenderán las peticiones a criterio del Alcalde-Presidente según las necesidades del servicio.

3. Se disfrutará como fiesta no laborable para los/las empleados/as del Ayuntamiento de Almáchar la festividad de Santa Rita de Casia (22 de mayo) que será disfrutada por el 50% de la plantilla el mismo día y el otro 50% al día siguiente. En caso de que fuese sábado o festivo, se establecerá su disfrute en día alternativo, sin que esto implique merma en el computo horario anual ni en la prestación de los servicios públicos por la administración local.

## CAPÍTULO IV

### Seguridad e higiene y otros

#### Artículo 11. *Seguridad, higiene y adecuación de puesto*

1. Se constituirá el comité de seguridad y salud laboral, integrado de forma paritaria por la Corporación y los representantes de los/as trabajadores/as.

1.1. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

1.2. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención y salud laboral, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- e) En relación con el apartado referente a los equipos de protección individual, será el responsable de departamento el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 773/1997, a cuyo fin podrá contar con el asesoramiento del servicio de prevención.

#### Artículo 12. *Delegados de prevención*

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el artículo 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el comité de empresa y la junta de personal podrán designar, dentro del máximo legal, a delegados de prevención con el único requisito de ser trabajadores pertenecientes a la plantilla laboral o funcionario del Ayuntamiento.

3. Son competencias de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
4. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, de acuerdo con el artículo 36.2 de la LPRL, estos estarán facultados para:
- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la ley.
  - c) Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - d) Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
  - e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
  - f) Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
  - g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los delegados de prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, deberá ser motivada.

5. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los delegados de prevención que sean miembros del comité de empresa, junta de personal u órganos de representación unitaria de los trabajadores, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Acuerdo-Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de delegados de prevención que no ostenten la condición de miembro del comité de empresa, junta de personal u órganos de representación unitaria de los trabajadores el crédito horario será de 10 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocada por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a conocer las circunstancias de los daños por accidente en los trabajadores, siempre que sea notificado previamente al Área de Personal.

6. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como delegado de prevención.

7. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

#### Artículo 13. *Principios de la acción preventiva*

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el artículo 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

#### Artículo 14. *Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales*

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Artículo 15. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*

1. El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, El Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

#### Artículo 16. *Coordinación de las actividades preventivas*

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en centros dependientes del Ayuntamiento de Almáchar, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado RD contempla.

Los delegados de prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

## Artículo 17. *Formación de los trabajadores en materia de prevención*

En cumplimiento del deber de protección el Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al artículo 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## Artículo 18. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente*

De acuerdo con el artículo 20 de la LPRL, el Ayuntamiento analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

El personal al que se refiere el apartado anterior, deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el Ayuntamiento deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el artículo 21 de la LPRL, y a los planes de emergencia y evacuación de cada centro, es decir, cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la LPRL, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

## Artículo 19. *Vigilancia de la salud*

1. La Corporación se obliga a que todos sus trabajadores pasen al menos cada año un reconocimiento médico, dentro de la jornada laboral.

2. Los/as trabajadores/as podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica sobrevenida convenientemente acreditada por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del convenio, con la participación de los delegados de prevención (o comité de seguridad y salud) que propondrá la aprobación de la adecuación, a un puesto de trabajo que figure en la RPT del Ayuntamiento de Almáchar y siempre y cuando el trabajador a adecuar reúna los requisitos exigidos para el mismo. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

## Artículo 20. *Ropa de trabajo y equipos de protección individual*

1. La Corporación facilitará una vez al año la ropa de trabajo, así como cuando corresponda facilitará los Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios para cada puesto de trabajo.

2. Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL, es decir, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

3. Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación serán realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

4. El Ayuntamiento deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La compra, control de entrega y seguimiento de los Equipos de Protección Individual, corresponderá a cada servicio con el asesoramiento del servicio de prevención.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

## Artículo 21. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*

1. En lo relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL, es decir, el Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas

con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, por lo que si un empleado o empleada no pudiera desempeñar las funciones habituales de su categoría y no corresponda la declaración de incapacidad, podrá adecuarse según la merma física o psíquica que padezca.

Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### *Artículo 22. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral*

El Ayuntamiento a través del servicio de prevención en colaboración con el comité de seguridad y salud laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los trabajadores afectados por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los centros de trabajo.

#### *Artículo 23. Seguro de vida y accidentes*

La Corporación se compromete a contratar, durante la vigencia del presente acuerdo, una póliza de seguro de vida y accidentes a fin de asegurar a su personal indefinido y fijo en activo y por las coberturas de lesiones permanentes no invalidantes, jubilación por incapacidad permanente, en cualesquiera de sus grados, y fallecimiento en activo.

#### *Artículo 24. Suspensión por privación de libertad*

En el caso de la detención de un trabajador/a por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, siempre que con posterioridad resulte absuelto/a o sea archivada la causa sin sanción alguna. En tales supuestos, el/la trabajador/a percibirá las retribuciones que le corresponda como si hubiese estado trabajando de forma normal, no teniendo derecho a las mismas en el caso de ser condenado/a o declarado/a culpable.

#### *Artículo 25. Inhabilitación*

En caso de retirada del permiso de conducir a un conductor, cuyas tareas principales sean el manejo de vehículos o maquinaria, se le destinará a otro puesto de trabajo o función dentro del Ayuntamiento por el tiempo en el que se encuentre en dicha situación. Una vez recuperado dicho permiso se le reintegrará a su puesto de trabajo.

Durante el periodo de inhabilitación no se practicará merma alguna en las retribuciones, siempre que ello no se produzca como consecuencia del consumo de alcohol, drogas u otras sustancias análogas.

### CAPÍTULO V

#### **Prestaciones socioeconómicas y acción social**

#### *Artículo 26. Ámbito, ayudas, enfermedad y otros*

1. Tendrán derecho a solicitar las siguientes prestaciones todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Almáchar comprendidos en el artículo 2, que tengan un contrato indefinido, fijo o que trabajen en el Ayuntamiento más de 6 meses completos al año, y la prestación será proporcional al tiempo trabajado durante el año al que se imputa la prestación.

2. Las prestaciones serán las siguientes:

#### POR INCAPACIDAD TEMPORAL

De conformidad con la resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, se acuerda expresamente que para el caso de incapacidad temporal del personal afecto por este texto y derivada de cualquier contingencia (común o profesional), el Ayuntamiento establecerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

#### INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN. PLAN GENERAL DE EMPLEO

Todo empleado o empleada que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a una indemnización que consistirá en 150 euros por cada año de servicio prestado a la Corporación, que, a ser posible, se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

Esta misma cantidad la percibirá como compensación por incapacidad permanente y supuestos asimilados, sea cual fuese la edad de los mismos.

#### POR ESCOLARIDAD

A partir del 1 de enero de 2020, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, percibirá en el mes de octubre de cada año, previa presentación de la correspondiente matrícula escolar, las siguientes prestaciones:

Para estudios de educación primaria: 50,00 euros por hijo/a.

Para estudios de educación secundaria: 100,00 euros hijo/a.

Para estudios de bachillerato, FP II o equivalente: 150,00 euros por hijo/a.

Para estudios universitarios, FP III o equivalente: 200,00 euros hijo/a.

Para estudios superiores del empleado/a público/a: 250,00 euros anuales.

#### AYUDA PROTÉSICAS

Queda aprobado el siguiente baremo para los empleados públicos de este excelentísimo Ayuntamiento que será aplicable a partir del 1 de enero de 2020.

#### A) Prótesis oculares:

Gafas completas: 150,00 euros (por 2 años).

Gafas bifocales: 150,00 euros (por 2 años).

Renovación cristales (los dos): 100,00 euros (por 2 años).

#### B) Prótesis ortopédicas:

Calzado ortopédico por prescripción facultativa, según factura.

Silla de ruedas o análoga, según factura.

Prótesis ortopédica, según factura.

#### C) Prótesis auditivas:

Audífonos, 400,00 euros (por 5 años).

El tope máximo anual por todas las ayudas fijadas en los párrafos precedentes (escolaridad y prótesis) no superará los 500 euros anuales por empleado/a, atendiéndose todas las demandas en esta materia en tanto exista disponibilidad presupuestaria. Para el caso que no haya podido atenderse cualquier ayuda por limitaciones presupuestarias, se atenderá en el año siguiente teniendo preferencia en cada ejercicio las ayudas que no hayan podido atenderse en el ejercicio anterior.

#### PREMIO A LOS AÑOS DE SERVICIO

A partir del 1 de enero de 2020, el Ayuntamiento premiará a sus empleadas y empleados por cada tres años (trienios) de servicios prestados en el excelentísimo Ayuntamiento con la can-

tividad de 200 euros. Para el año 2021 y sucesivos se premiará con la cantidad de 400 € por cada trienio de servicios prestados.

No obstante, el excelentísimo Ayuntamiento se compromete, para el caso de existir disponibilidad presupuestaria, a aplicar lo dispuesto en este artículo para el ejercicio 2019, debiendo solicitarse por el personal el pago de dicha cuantía con anterioridad al 31 de diciembre. En tal caso, los trienios aumentarán a 400 euros para el ejercicio 2020.

Los trienios devengados y pagados no se adicionarán a los posteriores.

#### ANTICIPOS REINTEGRABLES

- 1.º La corporación podrá establecer un fondo anual de ayudas para anticipos a los empleados municipales, los cuales no superarán la cantidad de 2.000 euros, que serán reintegrables como máximo en 18 meses, sin intereses.
- 2.º En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y transcurrido al menos seis meses.

#### Artículo 27. *Asistencia jurídica a los trabajadores*

1. El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos/as sus trabajadores/as en cualesquiera de los procedimientos, tanto civiles, penales como administrativos, que se les incoe por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos. El Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzca, incluso de las fianzas que se soliciten.

2. Para tener derecho a la protección anterior se requerirá que en tales actuaciones no se hubieren causado dolosamente daños o perjuicios a los bienes o derechos del Ayuntamiento.

3. En el caso que un trabajador o trabajadora dependiente del área de seguridad sea requerido por un tribunal o administración por acto derivado del servicio se exigirá la presencia de un abogado o asesor jurídico, el cual habrá de asesorar y acompañar al trabajador o trabajadora ante los mismos.

4. La Corporación asesorará convenientemente en derecho a todos sus trabajadores/as en relación con el ejercicio de funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidades civiles o penales, en evitación de las actuaciones y procedimientos a las que se han hecho antes mención.

5. Dicha asistencia antes citada abarcará también a aquellos/as trabajadores/as que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos particulares.

6. A tal efecto, el excelentísimo Ayuntamiento de Almáchar contratará un seguro para dar cobertura a esta situación.

### CAPÍTULO VI

#### **Representación colectiva, régimen disciplinario y garantías**

#### Artículo 28. *Derechos y garantías sindicales*

A) Los delegados y delegadas y las secciones sindicales, legalmente constituidas y debidamente registradas, tendrán los siguientes derechos:

1. A ser informados previamente de todas las cuestiones que afecten a los/as trabajadores/as municipales.
2. A la asistencia a cuantas comisiones o consejos sectoriales se formen cuando traten de temas del personal o que afecten a los mismos.
3. A plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los/as trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento.
4. Podrán participar en la confección y desarrollo de la oferta pública de empleo y sus bases.

B) Los delegados y delegadas de personal y de las secciones sindicales, legalmente constituidas y debidamente registradas, tendrán las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se abra expediente disciplinario a uno de sus miembros, sin perjuicio de los derechos del trabajador o trabajadora.
2. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical y de representación.
3. Cuando se tenga que realizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado/a o representante sindical, este será el último de los de entre su grupo en ser afectado en dicho cambio, salvo que no quiera hacer uso de su derecho expresamente.
4. Los delegados y delegados de personal disfrutarán de un crédito horario mensual de 15 horas para atender asuntos sindicales. El disfrute de las horas sindicales tendrá que comunicarse al servicio correspondiente con antelación, si fuera posible. De no ser así, se notificara lo más urgentemente posible. No podrán acumularse las horas sindicales de un mes para otro.
5. No se computarán a efectos de horas sindicales las empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación ni las empleadas en mesas de negociación o en la comisión de vigilancia e interpretación.
6. Cada sección sindical legalmente constituida y debidamente registrada, tendrá derecho a elegir y hacerse representar por un delegado/a sindical con los mismos derechos, garantías y competencias de los delegados de personal.
7. En las instalaciones del Ayuntamiento se dispondrá de un tablón sindical en lugar visible y de dimensiones adecuadas.
8. Los delegados/as conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada su propuesta y previamente a su remisión al órgano sancionador y podrán realizar alegaciones.
9. En general se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y el EBEP.
10. Las secciones sindicales deberán ser constituidas legalmente y debidamente registradas ante la autoridad competente a los efectos de ser reconocidas por el Ayuntamiento, conforme a los estatutos de cada central sindical y legislación vigente.

#### Artículo 29. *Asambleas*

Los/as trabajadores/as tienen derecho a dos horas mensuales para la realización de asambleas en horas de trabajo. La celebración de asambleas se solicitará por el/la delegado/a de personal, sección sindical legalmente constituida o por la firma de al menos 1/3 del personal, lo que se hará con al menos 48 horas de antelación indicando el orden del día.

Si por necesidades de la prestación del servicio no pudiera celebrarse en horas de trabajo, se computarán las horas utilizadas en dicha asamblea como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 30. *Régimen disciplinario*

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de las faltas será conforme al EBEP y al RDL 781/86 o el que lo sustituya.

#### Artículo 31. *Despido improcedente*

En caso de que un trabajador/a fuese despedido y dicho despido fuera declarado improcedente por la jurisdicción laboral, será el trabajador/a afectado/a el que opte entre la readmisión en el puesto de trabajo o la percepción de la indemnización correspondiente.

## CAPÍTULO VII

### Régimen retributivo

#### Artículo 32. *Revisión salarial*

La revisión salarial de todos los conceptos salariales se realizará conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE) de cada año.

#### Artículo 33. *Conceptos salariales*

1. Las retribuciones del personal laboral estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- SUELDO BASE: Será el que se publique anualmente en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE, en adelante) conforme a los grupos de clasificación previstos en el EBEP y la LPGE que para cada año se publique
- COMPLEMENTO DE DESTINO: Conforme al nivel de cada puesto de trabajo según la RPT y VPT.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL DE DESTINO MÍNIMO	NIVEL DE DESTINO MÁXIMO
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18
E / AGRUP. PROFES.	7	14

- COMPLEMENTO ESPECÍFICO: Conforme a las condiciones de cada puesto reconocidas en la RPT y VPT.
- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, sin prorratear, por un importe cada una de ellas del total mensual de salario base, complemento de destino y complemento específico. Se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas.
- En el marco del presente texto, las partes podrán pactar un programa de productividad que premie el especial interés, la iniciativa y la eficacia de los empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento.

#### Artículo 34. *Gratificaciones por servicios extraordinarios*

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Los servicios extraordinarios serán autorizadas en todo caso por el Alcalde-Presidente o Concejal Delegado.

Como norma general, los servicios o horas extraordinarias autorizadas serán compensadas con horas de descanso en proporción de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. Las trabajadas en domingo o festivo se compensarán a razón de 3 horas de descanso por cada extraordinaria trabajada.

Excepcionalmente, previa autorización del Alcalde-Presidente, podrán retribuirse dichas horas en lugar de compensarse en descanso, a razón de un valor unitario de 15,00 euros brutos/hora y las realizadas en domingo o festivo se retribuirán a razón de 25,00 euros brutos/hora.

#### Artículo 35. *Dietas y locomociones*

1. Las dietas por alojamiento o manutención de los/as empleados/as públicas serán las establecidos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya, tal y como está recogido en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

## CAPÍTULO VIII

**Conflictos colectivos***Artículo 36. Mediación, arbitraje y conciliación*

1. Cualquier conflicto colectivo, incluido el supuesto del artículo 82. 3. Estatuto de los Trabajadores, que se suscite en el ámbito de este convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la comisión del convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la comisión del convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir-se a los procesos de arbitraje del citado sistema ante el CMAC.

## CAPÍTULO IX

**Igualdad***Artículo 37. Igualdad de oportunidades y no discriminación*

1. Las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a constituir en el seno de la comisión de vigilancia e interpretación la comisión de igualdad con el fin de:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Realizar cuantas acciones sean necesarias para la prevención de conductas discriminatorias, medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.
- Acciones de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Negociar planes de igualdad en la empresa.
- En su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas, y en su caso, acordadas con los representantes de los trabajadores/as.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación. Fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación.

Deberán contemplar entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, ordenación del tiempo de trabajo, y todo aquello que favorezca en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se garantiza el proceso transparente y negociado del plan de igualdad, su contenido y objetivos. El proceso de negociación, aplicación y seguimiento será realizado por la comisión de seguimiento del presente convenio colectivo en la forma y composición de que se dote para ello. El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

## Disposiciones adicionales

### Disposición adicional primera. *Mejoras legislativas*

Todas aquellas mejoras o modificaciones obligatorias que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del Estado o Administración Autonómica, pasarán a formar parte del presente convenio sin necesidad de trasposición alguna.

### Disposición adicional segunda. *Valoración de puestos de trabajo*

Ambas partes manifiestan su intención de que se revisará, si procede, el catálogo de puestos de trabajo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

### Disposición adicional tercera. *Asesores*

Las partes firmantes del presente convenio podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

### Disposición adicional cuarta. *Condiciones ad personam*

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “*ad personam*”.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

### Disposición adicional quinta. *Protección contra la violencia de género*

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

El Ayuntamiento de Almáchar y los representantes sindicales, acordarán un protocolo de actuación para regular la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, mediante una mesa técnica.

### Disposición adicional sexta

A todos los efectos del presente convenio disfrutarán de los mismos derechos que los matrimonios las parejas de hecho debidamente registradas.

### Disposición adicional séptima

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las comunidades autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirá un día de permiso en ese año por cada festividad no sustituible, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.



Disposición adicional octava.

Los días de ausencia al trabajo de los empleados municipales de toda la jornada, por enfermedad o accidente no laboral que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, no será de aplicación el descuento en nómina a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente.

### **Disposición final**

Las cuantías económicas comprometidas y recogidas en el presente acuerdo, estarán supe-  
ditas a la disponibilidad presupuestaria y a la normativa de estabilidad presupuestaria que le es  
de aplicación.

**7604/2019**