



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 TURRE (Almería)

BORRADOR DEL ACTA NÚM.- 4/2023 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE TURRE (ALMERÍA), DE FECHA 2 DE MAYO DE 2023.

ASISTENTES:

PRESIDENTA:

Dña. MARÍA ISABEL LÓPEZ ALÍAS (PSOE)

CONCEJALES

D. PEDRO JESÚS GONZÁLEZ DÁVILA (PSOE)

Dña. CATALINA MARÍA BALASTEGUI CAPARRÓS (PSOE)

Dña. ROSA LÓPEZ MORALES (PSOE)

D. DAVID RUIZ PLAZA (TURRE PARA LA GENTE)

D. DAMIÁN ARTURO GRIMA CERVANTES (PP)

D. JUAN ÁNGEL GUERRERO CÁNOVAS (PP)

Dña. ROSALINA GISPERT MONTERO (PP)

Dña. ISABEL DEL CARMEN TORRES TORRES (PP)

Dña. MARÍA DOLORES ORTEGA FERNÁNDEZ (PP)

NO ASISTEN:

D. MARTÍN RAMÓN MORALES FUENTES (TURRE PARA LA GENTE)

SECRETARIA- INTERVENTORA

Dña. CARMEN VALENZUELA GONZÁLEZ

En la Casa Consistorial de Turre (Almería) siendo las veinte horas y diecisiete minutos del día dos de mayo de dos mil veintitrés se reúnen los Sres. arriba indicados al objeto de celebrar en primera convocatoria sesión extraordinaria del Pleno Corporativo, para el cual han sido debidamente convocados; y asistidos por mí, Dña. Carmen Valenzuela González, Secretaria Municipal.

El Sr. Concejil D. Martín Ramón Morales Fuentes ha excusado su asistencia.

Constatada la existencia de quorum y declarada abierta la sesión por la Presidencia, se procede sin más trámite al debate y votación de los puntos que integran el orden del día de la convocatoria.

ORDEN DEL DÍA

PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR N° 3 DE 16 DE MARZO DE 2023. EXPTE. N° 2023/409350/955-011/00003.

Se da cuenta a los Sres. Concejales asistentes del contenido del borrador del acta de la sesión anterior de fecha 16 de marzo de 2023 para su aprobación si así procede por el Pleno del Ayuntamiento.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Abierto el turno de intervenciones, no solicitando ningún concejal el uso de la palabra, se procede sin más trámite a la votación del borrador del acta de la sesión del Pleno Corporativo, que ha sido sometida a su conocimiento y aprobación, con el siguiente resultado:

Borrador Acta núm.- 3/2023, de la sesión de Pleno de fecha 16 de marzo de 2023 es aprobada por UNANIMIDAD que representa el quorum de la mayoría absoluta de los miembros de la corporación, con diez votos a favor (4 PSOE, 5 PP y 1 TURRE PARA LA GENTE), de los once concejales que legalmente forman el Pleno Corporativo.

PUNTO SEGUNDO. – SORTEO DESIGNACIÓN MIEMBROS MESAS ELECCIONES LOCALES 2023. EXPTE. N° 2022/409350/800-160/00001.

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de sorteo designación Mesas Elecciones Locales 2023. Expte.: 2022/409350/800-160/00001, que a continuación se detalla:

Seguidamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley Orgánica 5/1985, del Régimen Electoral General, se procede a realizar el sorteo para la selección de los miembros de las Mesas Electorales que se constituirán el día 28 de mayo del presente año para la celebración de Elecciones Locales 2023.

El sorteo se realiza por medios telemáticos mediante la aplicación IDACELEC suministrada por el INE.

Una vez celebrado el sorteo, cumplidas las formalidades legales establecidas, este Ayuntamiento ha formado las Mesas Electorales que se indican, con las personas que se expresan y para los cargos que se reseñan.

Asimismo, se deja constancia de que, en el hipotético caso de que los miembros designados tengan cualquier causa de incompatibilidad para formar parte de la Mesa, o comunicación de excusas aceptadas por la Junta Electoral de Zona de Vera, a fin de que se proceda a nuevo nombramiento, será integrante de la Mesa Electoral la propuesta correlacionada con el candidato siguiente a aquel obtenido en sorteo, al establecer el programa sustitutos sucesivos (hasta un máximo de catorce). En este caso, se ha estimado un número de catorce.

DISTRITO CENSAL 01 - SECCIÓN 001 - MESA A

TITULARES

PRESIDENTE: CERVANTES ALARCÓN MARÍA LUISA, D.N.I.: 75****03M

PRIMER VOCAL: DUARTE AYORA ANA MARÍA, D.N.I.: 45****33P

SEGUNDO VOCAL: FUENTES HERNÁNDEZ ANTONIO, D.N.I.: 75****41X

SUPLENTES

1º DE PRESIDENTE: CAPARRÓS MIRANDA ROCÍO BELÉN, D.N.I.: 75****65L

2º DE PRESIDENTE: GALLARDO GARCÍA ISABEL, D.N.I.: 27****24E

1º DE 1º VOCAL: ALONSO GARCÍA FRANCISCO JOSÉ, D.N.I.: 34****57H

2º DE 1º VOCAL: ALÉS MAJARON ROSARIO, D.N.I.: 25****57V

1º DE 2º VOCAL: CASTAÑO MARTÍNEZ DIEGO LUIS, D.N.I.: 45****10T

2º DE 2º VOCAL: BATISTA SERRANO ANA, D.N.I.: 75****60X



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

DISTRITO CENSAL 01 - SECCIÓN 001 MESA B

TITULARES

PRESIDENTE: NAVARRO COLMENERO GINÉS, D.N.I.: 75****01D
PRIMER VOCAL: SÁNCHEZ JÓDAR FRANCISCO, D.N.I.: 27****34T
SEGUNDO VOCAL: UTRABO ALONSO ANTONIO, D.N.I.: 74****62Z

SUPLENTES

1º DE PRESIDENTE: MORALES RODRÍGUEZ BELÉN RAMONA, D.N.I.: 45****61G
2º DE PRESIDENTE: VELASCO PÉREZ JESÚS, D.N.I.: 27****72Z
1º DE 1º VOCAL: MORALES GONZÁLEZ ÁNGELES MARÍA, D.N.I.: 45****82X
2º DE 1º VOCAL: NAVARRO ALONSO FRANCISCO, D.N.I.: 75****93G
1º DE 2º VOCAL: PUYO ROMERO SERGIO DANIEL, D.N.I.: 39****13J
2º DE 2º VOCAL: MIR ALLES MÓNICA, D.N.I.: 41****77F

DISTRITO CENSAL 01 - SECCIÓN 002 MESA A

TITULARES

PRESIDENTE: MÁRQUEZ HARO ALONSO, D.N.I.: 27****37T
PRIMER VOCAL: MARTÍN JURADO JUAN GREGORIO, D.N.I.: 45****81K
SEGUNDO VOCAL: TORRES TORRES RAMÓN, D.N.I.: 75****95Z

SUPLENTES

1º DE PRESIDENTE: NEIRA EGEA JAVIER, D.N.I.: 77****44T
2º DE PRESIDENTE: SÁNCHEZ CERVANTES EDUARDO, D.N.I.: 27****78S
1º DE 1º VOCAL: PIÑERO GISPERT LUISA MARÍA, D.N.I.: 46****23K
2º DE 1º VOCAL: SANTIAGO SANTIAGO LUIS, D.N.I.: 39****06S
1º DE 2º VOCAL: OJEDA MONCAYO JHONY GERMAN, D.N.I.: 78****44W
2º DE 2º VOCAL: SERRANO ASANZA PILAR DEL ROCÍO, D.N.I.: 78****93C

DISTRITO CENSAL 01 - SECCIÓN 002 - MESA B

TITULARES

PRESIDENTE: GIRALDO GRISALES LUZ NYRIAM, D.N.I.: 78****07N
PRIMER VOCAL: GARCÍA MARTÍNEZ MARÍA JOSÉ, D.N.I.: 45****60Q
SEGUNDO VOCAL: FERNÁNDEZ BERMÚDEZ JESÚS, D.N.I.: 58****94E

SUPLENTES

1º DE PRESIDENTE: FLORES SERRANO ROSA ISABEL, D.N.I.: 45****91A
2º DE PRESIDENTE: BENITO MARTÍNEZ ISABEL MARÍA, D.N.I.: 34****45B
1º DE 1º VOCAL: CORTÉS CORTÉS MARÍA DEL CARMEN, D.N.I.: 75****44N
2º DE 1º VOCAL: BERGEL FUENTES SIMÓN, D.N.I.: 75****77G
1º DE 2º VOCAL: LÓPEZ SANSALONI JOSÉ LUIS, D.N.I.: 07****50X
2º DE 2º VOCAL: GALERA RODRÍGUEZ ELISABET, D.N.I.: 45****02H

**PUNTO TERCERO. - ACUERDO ECONÓMICO, SOCIAL Y SINDICAL DE
LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE. EXPTE. Nº
2022/409350/900-510/00001.**



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de Acuerdo Económico, Social y Sindical de los Funcionarios del Ayuntamiento de Turre. Expte.: 2022/409350/900-510/00001, que a continuación se detalla:

PROPUESTA DE ACUERDO DE PLENO

Considerando que el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas se rige por las normas del Derecho Administrativo, especialmente, en lo que respecta a la negociación colectiva, por los preceptos del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Considerando que el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, entendida como el derecho a negociar la determinación de sus condiciones de trabajo, a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el Capítulo IV del Título III del propio Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Considerando que, de conformidad con el artículo 33, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo está sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el propio Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Considerando que, respecto a la composición de la Mesa de negociación, se estará a lo dispuesto en los artículos 33 y ss del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en cuanto a las materias que pueden ser objeto de negociación deberá respetarse el contenido del artículo 37.

Vistos los acuerdos alcanzados por la Mesa Conjunta para la Elaboración de un nuevo Acuerdo/Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Turre (Almería), según la propuesta suscrita en fecha 15 de marzo de 2023 que constan en el expediente de referencia.

Vistos los informes de secretaría e intervención de fecha 4 de abril de 2023.

Considerando las competencias atribuidas al pleno en el artículo 22 i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, propongo la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar el texto consensuado por la Mesa Conjunta para la Elaboración de un nuevo Acuerdo/Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Turre (Almería) de fecha 15 de marzo de 2023, que recoge el ACUERDO ECONÓMICO, SOCIAL Y SINDICAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE, y cuyo contenido literal es el siguiente:

ACUERDO ECONÓMICO, SOCIAL Y SINDICAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente acuerdo tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Turre y los funcionarios/as públicos/as y funcionarios/as interinos/as del mismo y de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento.

Quedan excluidos/as de su ámbito de aplicación los/as funcionarios/as interinos/as nombrados/as para ejecución de programas de carácter temporal o por el exceso o acumulación de tareas con cargo a subvenciones.

Artículo 2. Ámbito temporal y vigencia.

Este acuerdo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, surtiendo efecto desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Las partes firmantes lo podrán denunciar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Una vez denunciado y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo que los sustituya mantendrá su vigencia en todos sus términos.

Artículo 3. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Acuerdo, por estimar que en su conjunto y globalmente considerado, suponen condiciones más favorables y beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras, quedando no obstante subordinados a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

También en el seno de la Comisión Paritaria se podrán estudiar, y en el caso de que haya acuerdo, incorporar al convenio, los acuerdos acordados entre los sindicatos más representativos y la FEMP y FAMP, en aquellos aspectos que mejoren los aquí acordados, previa aprobación por el Pleno.

Artículo 4. Naturaleza de lo pactado.

Este acuerdo se considera un todo, en consecuencia, si por la autoridad laboral no fuera homologado algunos de los acuerdos que se suscriban, quedará invalidado, teniendo que pactarse uno nuevo.

Las condiciones aquí acordadas quedan subordinadas a que cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos se apliquen.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Artículo 5. Equiparación de todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Turre.

Siempre que sea conforme con lo previsto en el ordenamiento jurídico, se equiparán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos/as los/as funcionarios/as municipales y los/as laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos/as en el ámbito de aplicación del acuerdo económico, social y sindical de los funcionarios/as municipales y del Convenio Colectivo del personal laboral, respectivamente.

Para garantizar esta equiparación se celebrarán las oportunas reuniones de Mesa General.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio.

Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, será constituida una Comisión Paritaria, compuesta por un representante del personal laboral, un representante de los funcionarios, y por otro representante del Ayuntamiento, cuyas funciones serán las de interpretación, vigilancia y estudio del cumplimiento de los pactado.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes entre las 48 horas y los 5 días desde su petición.

La convocatoria se efectuará por la representación de la Corporación y en ella se indicará la hora de inicio, así como la hora estimada de finalización. El orden del día estará integrado por los asuntos propuestos por los/as miembros de la Comisión, siendo el primer punto la lectura y aprobación si procede del acta de la reunión anterior. Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, y se someterán a su aprobación por el Pleno de la Corporación, entrando en vigor en la fecha que se establezca. Cuando los acuerdos alcanzados supongan una modificación sustancial del Convenio se incorporarán al mismo, previa aprobación del Pleno.

Cuando no haya acuerdo en la Comisión Paritaria, o no se aprueben por el Pleno los acuerdos alcanzados, ambas partes se comprometen a acudir al SERCLA para que actúe como mediador, previo a iniciar acciones en vía judicial.

Artículo 7. Principios Rectores de la gestión de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Turre.

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades, eliminando 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 o desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

2. Luchar contra la precariedad en el empleo público a través de la tramitación de:

- Ofertas de empleo público.

- Listas de aspirantes declarados/as capacitados/as para la prestación temporal de servicios en selecciones para provisión definitiva de plazas, siendo excepcionales las pruebas selectivas para provisión temporal de plazas y contrataciones temporales.

3. Promover la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal, tramitando los procedimientos de concurso en convocatoria pública y de manera excepcional cubriendo las necesidades de personal mediante comisiones de servicios y atribuciones temporales de funciones.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

Artículo 8. Derechos y deberes de los/as trabajadores/as. Principios éticos y de conducta.

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Turre tienen los derechos y deberes, y deberán observar los principios éticos y de conducta regulados en el Título III del TREBEP.

Así mismo los /as empleados/as municipales tendrán la obligación de preavisar por escrito la renuncia a un nombramiento con una antelación de dos días hábiles, contados de lunes a viernes, a la fecha en que solicite que se haga efectiva la baja, salvo causa justificada.

CAPÍTULO II. INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 9. Ingreso y provisión de puestos.

El ingreso, la provisión de puestos y la promoción interna en el Ayuntamiento de Turre se regirán por lo establecido en el Reglamento de Selección, provisión de puestos y promoción interna de esta corporación.

La Provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por el procedimiento que para el puesto de trabajo se establezca en la RPT del Ayuntamiento de Turre con sujeción a los dispuesto en la legislación vigente aplicable a los funcionarios municipales.

Los ascensos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo a una categoría superior, se regirán por las mismas normas de promoción interna de los/las funcionarios de este Ayuntamiento.

Se adoptarán las medidas necesarias para que una vez definidas las diferentes plantillas, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera del Ayuntamiento, mediante los adecuados procesos de promoción interna.

La promoción interna se encuentra configurada por el ordenamiento jurídico vigente, como un derecho de los trabajadores, y por extensión de los empleados públicos. La instrumentalización para que dicho derecho se convierta en real y efectivo corresponde al Ayuntamiento, adoptando las medidas necesarias para llevar a cabo una política de promoción interna que suponga un incentivo y una aspiración para todos los trabajadores.

La promoción interna, junto con la formación, constituyen el camino para hacer efectiva la carrera administrativa, dando lugar a empleados públicos cada vez más especializados y mejor formados, contribuyendo a que los empleados públicos sean cada vez más eficientes en sus tareas.

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La Oferta de Empleo Público, referida a plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes, deberá elaborarse respetando las limitaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Se propone la creación y aprobación de un Reglamento de Selección y Provisión de puestos y Promoción Interna de este Ayuntamiento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Acuerdo/pacto.

Artículo 10. Período de prácticas. Prórroga de nombramiento.

La duración máxima del período de prácticas será:

- Personal titulado: 3 meses
- Resto de personal: 15 días

Las situaciones de incapacidad temporal y los permisos de maternidad, paternidad, acumulación de horas de lactancia y adopción o acogimiento que afectan al trabajador durante el período de prácticas, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un nombramiento, se comunicará a la representación sindical la intención de no prorrogar y el/los motivos, con el informe motivado correspondiente, pudiendo efectuar alegaciones en un plazo de 5 días hábiles. Se exceptúan los casos de nombramientos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. Organización y Racionalización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo.
- Mejora de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores todas las materias relacionadas en el ámbito relacional y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 12. Clasificación según permanencia.

Los funcionarios del Ayuntamiento de Turre se clasifican en:

a) Funcionarios/as de carrera: Son quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados al Ayuntamiento de Turre por una relación estatutaria regulada por el Derecho



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

b) Funcionarios/as interinos/as: Son los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados/as como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios/as de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios/as de carrera.
- La sustitución transitoria de los/as titulares.
- La ejecución de programas de carácter temporal.
- El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Se comunicará a la representación sindical los nombramientos que se efectúen.

Artículo 13. Clasificación profesional y categorías.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo A, dividido en dos grupos A1 y A2, según la titulación exigida para el ingreso:
A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico,

FP de tercer grado o equivalente.

En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste en que se tenga en cuenta. La clasificación de las plazas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B: para el acceso a las plazas de este grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:
C1: Título de Bachiller Superior, B.U.P., FP de segundo grado o Equivalente.
C2: Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, E.S.O., FP de primer grado o equivalente.
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales. Certificado de Escolaridad.

De conformidad con lo establecido en la D.T 3.^a del EBEP, respecto a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, *“hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a los que se refiere el art. 76 del TREBEP, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.*

Transitoriamente los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el art. 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1; Grupo B: Subgrupo A2; Grupo C: Subgrupo C1; Grupo D: Subgrupo C2; Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la D.A7^a del TREBEP.”



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Para la participación en pruebas selectivas libres o de promoción interna y consiguiente adscripción a un grupo/subgrupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos, salvo las excepciones a la exigencia de la titulación reguladas legalmente.

Las funciones de los distintos puestos del personal laboral del Ayuntamiento de Turre, serán las que se establecen el Catálogo de funciones de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, aprobadas por acuerdo del pleno de la Corporación Municipal en fecha 25 de marzo de 2022, y modificadas en fecha 17 de noviembre de 2022.

Se estudiará la posibilidad de que, cuando el Ayuntamiento necesite crear plazas, el criterio para hacerlo en la plantilla de personal laboral sea el más restrictivo posible. En todo caso, se crearán en la plantilla de funcionarios/as todas las plazas correspondientes a puestos que tengan atribuidas funciones reservadas a personal funcionario.

Artículo 14. Relación de Puesto de Trabajo (RPT).

1. La RPT como instrumento idóneo de la planificación y racionalización de efectivos en materia de personal, constituye un elemento fundamental para la consecución adecuada de los objetivos que las administraciones tienen encomendadas, permitiendo un exhaustivo estudio de las necesidades actuales y futuras del personal, y permitiendo una correcta adecuación de la estructura administrativa a las circunstancias de cada momento.

2. La modificación de la RPT se llevará a cabo con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 15. Calendario Laboral.

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos días de fiesta local.

El calendario laboral anual aplicable a todos los servicios municipales, será pactado con los representantes legales de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El calendario laboral anual, su distribución en jornadas y el cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado durante el mes de enero de cada año, previa negociación con la representación sindical, dándose la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

Artículo 16. Jornada Laboral.

Se establece una jornada laboral para todos los empleados de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en horario preferentemente de mañanas. El cómputo anual será de 1.521 horas.

- Aquellos servicios que por su naturaleza realicen una jornada incrementada (a la normal en 2,5 horas) percibirán la cantidad que corresponde en concepto de especial dedicación en el Complemento específico.

- Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo normal (en jornada superior a 6 horas) para desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Se considerará como efectivamente trabajado.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

- Respecto a aquellos trabajadores que por circunstancia del servicio tengan jornada partida, estos disfrutarán diariamente de dos periodos de descanso de 20 minutos en mañana y tarde respectivamente, que se computarán como de trabajo efectivo.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

En aquellos servicios que por su cómputo anual sea posible, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada diaria será de 6 horas de forma continuada de lunes viernes. En jornada partida se adaptará cada servicio.

Durante la Semana Santa y Navidad la jornada será también de 6 horas diarias.

La jornada laboral del primer día de Feria coincidente con el pregón, y que sea laborable, finalizará a las 12 horas.

La jornada laboral del “día de la vieja”, y que sea laborable, finalizará a las 12 horas.

A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los/as representantes de los/as empleados/as, respetando siempre el cómputo anual.

A.- Atendiendo a las características del servicio prestado, y sin perjuicio de que, por necesidades de la prestación del servicio y previa negociación con los representantes del personal, puedan establecerse otros diferentes, se establecen los siguientes tipos de horario.

1.- Horario fijo de mañana de lunes a viernes:

Horario fijo de presencia en el puesto de trabajo: de 8.00 a 15.00 horas.

2.- Trabajo a turnos:

Con carácter general están sometidos a régimen de trabajo a turnos los/as empleados/as municipales que presten servicios en periodos que abarquen los turnos habituales de mañana y tarde, cuya duración y distribución se fijará anualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3.- Horario especial:

Por necesidades del servicio y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores pueda establecerse para otros puestos, se establecerá horario especial en aquellos puestos que lo requieran, y atendiendo a lo establecido en el respectivo contrato de trabajo. se registrarán con horario especial los puestos

B.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sujeto a las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una hora diaria de flexibilidad en el horario fijo de jornada.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

2.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

3.- Excepcionalmente, y con carácter temporal y personal, se podrá autorizar la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en familias monoparentales.

4.- Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5.- Los empleados/as municipales que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6.- Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso. La denegación o concesión de estas solicitudes se realizará por acuerdo de la Comisión de seguimiento e interpretación prevista en el art. 4 del presente Convenio.

C.- Medidas en materia de teletrabajo.

Se propone la creación y aprobación de un Reglamento regulador de la jornada laboral en la modalidad de prestación de servicios a distancia o teletrabajo para el personal de este Ayuntamiento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. Horas extraordinarias, Servicios especiales, Servicios fuera de la jornada y retribución/hora.

Las horas extraordinarias serán eliminadas, pudiéndose realizar con carácter excepcional aquellas que sean debidas a imperiosas necesidades para realizar trabajos urgentes e imprevistos.

En otros casos se aplicarán las siguientes compensaciones:

1.- Compensaciones en horas de descanso

- En día laborable y diurna: 2 horas por hora.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

- En día laborable y nocturna: 2 horas y media por hora.
- En día festivo y diurna: 2 horas y media por hora.
- En día festivo y nocturna: 3 horas por hora.

Se considerarán a estos efectos como festivos los contemplados en el calendario laboral y los domingos. El horario nocturno las horas comprendidas entre las 22 h y las 6 h del día siguiente.

2.- Compensación económica

Excepcionalmente, por necesidades del servicio se podrán realizar compensaciones económicas de las horas extraordinarias.

3.- Compensación en horas y económica hora por hora

El disfrute de las horas acumuladas por horas extraordinarias y servicios especiales se solicitarán con una semana de antelación y se considerarán concedidas si no hay comunicación expresa con 48 horas de antelación a su disfrute. La denegación de las citadas horas será justificada, indicando los motivos concretos.

Se procurará por las dos partes que se puedan disfrutar de forma trimestral, y en todo caso, como máximo, antes del 31 de enero del año siguiente.

La realización de servicios fuera de la jornada normal de trabajo será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

Se abonarán económicamente los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo para reparar daños motivados por una catástrofe natural.

Se considerarán horas extraordinarias, las recogidas y con los límites establecidos en el art.35 del Estatuto de los Trabajadores y su importe será el de la retribución/hora con incremento del 75%. Para su cálculo:

$$R. H.= 12 \times (S + a + C .D.+ C .E.)/1521$$

En dicha fórmula: S = Sueldo mensual a = Trienios (antigüedad) mensuales. C. D. = Complemento de destino mensual. C. E. = Complemento Específico mensual 1.521 = Horas de trabajo al año.

Artículo 18. Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas serán, a elección del trabajador/a de un mes natural o 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo en cualquier Administración pública y régimen jurídico laboral.

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, en períodos mínimos de 15 días o 5 días hábiles, considerándose día hábil un día de trabajo efectivo.

Así mismo y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes a la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias retribuidas recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

En el caso de baja laboral por maternidad o riesgo de embarazo que coincida con el período vacacional, este quedará interrumpido y el mismo podrá disfrutarse una vez finalizado el período de licencia por maternidad, dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Para la formulación de las propuestas de vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. La enfermedad con hospitalización y/o reposo domiciliario o accidente durante el disfrute de las vacaciones genera el derecho a fijar otro período para hacer efectiva la parte de las vacaciones no disfrutadas.

2. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

3. La preferencia a la que alude el párrafo anterior debe entenderse como que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el último párrafo del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja deberán de optar entre los turnos de unos de ellos, de manera que en los años sucesivos, si desean disfrutar las vacaciones en el mismo período, éste será al que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

4. En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

5. Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

6. Si por necesidades del servicio, habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlas por personal que no esté disfrutando sus vacaciones fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a un día más de incremento de sus vacaciones por cada día que haya trabajado, que podrá sumarse al período no disfrutado, sin perjuicio de las compensaciones que correspondan con los servicios especiales.

Artículo 19. Permisos y licencias retribuidas y reducción de jornada.

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as funcionarios/as de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente:

1º) En todo lo relativo a permisos y licencias se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge (habrá que acreditar la convivencia).

Conceptos (permisos)	Duración	Justificante
Permiso por matrimonio propio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.	15 días naturales	Libro de familia



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan		
Permiso por razón de violencia de género. Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. **		
Permiso por nacimiento para la madre biológica. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el	16 semanas	Parte de la Seguridad Social



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (1)</p>		
<p>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.</p> <p>Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.</p> <p>Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de</p>	16 semanas	Decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan. (1)		
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la	16 semanas	Libro de familia.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (1)</p>		
<p>En el supuesto de permiso para la madre biológica, adopción o acogimiento de más de un año de duración, una vez agotado el permiso por parto, adopción o acogimiento y a continuación del mismo, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre 4 semanas siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por parto o adopción de dieciséis semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo. Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento.**</p>	4 semanas	
<p>Las/os empleadas/os, para el cuidado de un/a hijo/a menor de dieciséis meses de edad del/la niño/a, tendrán derecho a disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá</p>		Libro de familia.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

mantenerse dicha opción hasta su finalización:

- una hora diaria de ausencia de trabajo, con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

- permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción y una vez efectuada esta opción deberá mantenerse hasta su finalización. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. El solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos

En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción por razones de guarda legal.

Permiso por **cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 funcionario 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 o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concesión de este permiso se hará en los términos establecidos en el RD 1148/2011, de 29 de julio y en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre.

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



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p>		
<p>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. (2)</p>		Justificación previa
<p>Por fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar. (3) (4)(5)</p> <p>Los días que corresponden por este permiso son:</p> <p>Cuando los afectados sean el cónyuge o familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en el municipio, y 5 días hábiles cuando se produzca fuera del municipio.</p> <p>Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad: 2 días hábiles, cuando el suceso se produzca en el municipio, y 4 días hábiles cuando se produzca fuera del municipio.</p> <p>El concepto enfermedad grave comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.- El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.- Aquellas enfermedades en que sin producirse hospitalización su gravedad quede acreditada por informe médico.		Libro de Familia/Parte hospitalización/Certificado



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.		
Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años . Serán titulares tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.	3 días naturales continuados	
Traslado de domicilio habitual	1 día	Certificado de empadronamiento, factura de mudanza o contrato de alquiler
Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. (7)		Certificación de realización del examen
Para facilitar la formación profesional se concederán autorizaciones en los siguientes supuestos: - Los/as empleados/as tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Diputación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, previo informe favorable del superior jerárquico. - Se podrán conceder autorizaciones, con el límite de ochenta horas al año para asistir a cursos de habilitación para área funcional.		
Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso con antelación suficiente al/la jefe/a de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.		Justificación de la necesidad de realización durante la jornada, así como documentación acreditativa de haber realizado tales actividades



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

A lo largo del año los/as empleados/as municipales tendrán derecho a seis días para **asuntos particulares**, que no estén recogidos en los apartados anteriores. (6) Así mismo, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los seis días de asuntos particulares se podrán disfrutar durante el año, pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

A petición del/la empleado/a dirigida al Servicio de Personal, se podrán convertir los días de asuntos particulares en “bolsa de horas”, que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes, previa justificación e informe favorable del jefe correspondiente.

También se podrán convertir los días de asuntos particulares en horas de dedicación, a solicitud del interesado/a y para completar el cómputo de las mismas a final de año.

Cuando los festivos nacionales o los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado, estos se podrán recuperar por días adicionales de asuntos particulares.

Los/as empleados/as municipales que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo acumularlos a las vacaciones.

Las empleadas municipales en estado de



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p>		
---	--	--

Reducciones de jornada	Duración	Justificante
<p>Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada empleado/a. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).</p> <p>Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>Si hubiese 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.</p>	1 mes	Libro de familia y parte hospitalización o certificado médico
<p>Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, mientras dure la hospitalización el/la progenitor/a que no esté disfrutando del permiso por parto podrá ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>		Parte de hospitalización
<p>Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda) por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de</p>		Libro de familia, certificado de empadronamiento, certificado médico, justificante de/la



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho, u otra persona con la que guarde parentesco (habrá que acreditar la convivencia)

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as empleados/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

trabajador/a social, según los casos.

Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

El Ayuntamiento de Turre podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, se podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

(1). El tiempo transcurrido durante los permisos por paternidad, parto y adopción o acogimiento se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada municipal y/o, en su caso, del otro progenitor si es empleado municipal también, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

(2). Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de este permiso, si bien, las solicitudes para su ejercicio, deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

- a) La duración de la licencia será durante el tiempo indispensable. Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Serían, por ejemplo, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los/as empleados/as concurren en calidad de testigos o de peritos y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, por ejemplo, la comparecencia para la firma de escritura pública ante notario y, en general, todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del/a interesado/a pero que pueden realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
- b) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En este supuesto se encuentra, por ejemplo, el desempeño de un cargo electivo en una Corporación Local, considerándose como tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo, por una parte, el necesario para la asistencia a las sesiones del Pleno de la Corporación o de las Comisiones. En estos casos, los permisos se concederán para cada sesión del Pleno, de la Junta de Gobierno o de las Comisiones informativas, que coincida con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. Por otra parte, también se incluye la atención a las delegaciones de que forme parte el/la interesado/a. Dentro del término atención sólo deben entenderse incluidas las ordinarias del cargo electo a la delegación de la que forme parte. En este caso se requiere que se acredite la previa convocatoria o citación del órgano competente, con el orden del día de los temas a tratar. Este permiso no se puede conceder para aquellos supuestos en los que el cargo electo de la Corporación puede libremente establecer el horario sin coincidencia con su jornada laboral, tales como recepciones a los vecinos, convocatorias de reuniones con asociaciones o grupos de la localidad, visitas institucionales...
- c) Otros supuestos de permiso por cumplimiento de un deber de carácter público y personal, son los que se conceden para participar en procesos electorales como candidatos/as o como componentes de las mesas electorales. También se entiende incluido el ejercicio del derecho de sufragio.
- d) En el supuesto de que el/la empleado/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una retribución, se descontará el importe de la misma de las retribuciones a que tenga derecho en la Diputación.
- e) Para el disfrute del tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente con la conciliación de la vida familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del/la titular del derecho y que se trate de una situación no



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Dentro de este permiso se entien- de incluido el acompañar al médico a un familiar de primer grado que dependa directamente del/la emplea- do/a municipal, fuera o dentro de la provincia, por el tiempo indispensable y justificando documentalmen- te, en ambos casos, tanto la necesidad de realizarlo durante la jornada de trabajo como su realización. Este permiso es incompatible con cualquier otro.

- (3). El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio, según informe emitido por escrito por el/la jefe/a de la dependencia.
- (4). En caso de hospitalización, el disfrute del permiso podrá iniciarse en un plazo de una semana o cinco días hábiles tras el alta hospitalaria si el enfermo precisa cuidados domiciliarios para las actividades de la vida diaria, acreditado por justificante médico.
- (5). Las personas que disfruten de reducción de jornada tendrán la reducción proporcional de las retribuciones a percibir durante los días de asuntos particulares en función de la jornada trabajada a lo largo del año. En su caso, en el mes de enero del año siguiente se realizará el ajuste correspondiente de las retribuciones percibidas, si fuera necesario.
- (6). Deben entenderse incluidos en los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud los exámenes par- ciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

** Permisos/reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

2º) En el supuesto de enfermedad grave del/la cónyuge o hijos/as se establece el siguiente orden de disfrute de licencias, que se podrán acumular:

- 1º.- Los días por enfermedad grave.
- 2º.- Los días de asuntos particulares.
- 3º.- La licencia anual reglamentaria.

Artículo 20. Permisos no retribuidos.

Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los/as funcionarios/as de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente.

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a quince días naturales, ni superior a un año. Dichos permisos serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio; en caso de no ser concedida, será debidamente motivadas.

Cuando este permiso se solicite por conciliación de la vida personal y laboral, el/la empleado/a podrá solicitar que la cantidad que correspondiera deducir de salarios se prorratee entre las siguientes doce nóminas, siempre que no coincida con la amortización de un anticipo reintegrable ni ninguna otra retención en nómina.

2.- Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

- a) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.
- b) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspon- diente.
- c) Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adiccio- nes, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3.- El/la empleado/a público/a, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de dura-



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

ción, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

4.- La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Artículo 21.- Situaciones administrativas.

En esta materia es de aplicación lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y legislación de desarrollo aplicable a los/as funcionarios/as de la Administración Local.

Artículo 22.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los/as empleados/as públicos/as y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la oferta formativa debe conjugar las necesidades estratégicas del Ayuntamiento de Turre y el desarrollo de la carrera administrativa y la promoción de los/as empleados/as. La regulación de esta materia se recogerá en el Reglamento de la Comisión de Formación, proponiéndose su creación y aprobación en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El personal del Ayuntamiento de Turre podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a congresos y cursos de formación y perfeccionamiento. La autorización para asistir se concederá por la Corporación en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación, salvo que razones de urgencia lo impidan, en función de las propias características del curso, de la relación del curso con el trabajo que desarrolla el solicitante, del fomento de la promoción interna y profesional y de las necesidades del servicio.

La designación para la asistencia a cursos será rotativa entre los/as empleados/as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Los cursos que organice el Ayuntamiento y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Aquellos cursos que por su interés y demanda así lo aconsejen, se repetirán tantas veces como sea necesario.

Los/as empleados/as tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Comisión de Formación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, carrera profesional, promoción interna, siempre que la organización del servicio lo permita.

Por parte del Ayuntamiento se creará un archivo en donde esté a disposición de todos los/as empleados/as la documentación que se entrega en los cursos.

El Ayuntamiento, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

La normativa antes reflejada es independiente de la facultad del Ayuntamiento de enviar a su personal a realizar cursos, congresos, etc. sin que medie petición del/la afectado/a cuando se considere de especial interés para el Ayuntamiento la asistencia a los mismos.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 23.- Sueldo.

Es el establecido en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para los/as funcionarios/as locales.

Artículo 24 .- Antigüedad.

Los funcionarios/as percibirán, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio, la cantidad establecida en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 25.- Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán las pagas extraordinarias establecidas por las leyes de presupuestos del Estado. Los/as empleados/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado; a estos efectos se aplicará el mismo sistema establecido para los/as funcionarios/as municipales. El abono de estas pagas se producirá, junto con la del mes correspondiente, los días 20 de junio y diciembre, para lo cual habrá de fijarse esta circunstancia en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

Artículo 26- Retribuciones complementarias.

1º.- Complemento de destino: Su cuantía será la establecida por las Leyes de Presupuestos del Estado en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, que queda incorporado al presente Convenio Colectivo en el ANEXO I.

2º.- Complemento específico: El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. La cuantía del complemento específico figura en el ANEXO I, la cual se actualizará según lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3º.- Complemento de Productividad: Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a desempeña su trabajo. Los criterios para su abono acordarán con los superiores jerárquicos de cada área, dando traslado a la representación de los/as trabajadores, aplicándose las siguientes normas:

- a) Lo percibirán los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Acuerdo siempre que hayan prestado servicios con especial dedicación en periodos en los que se produzca un aumento de la demanda del servicio o circunstancias de producción.
- b) Se percibirá en el año natural en el que se presten estos servicios extraordinarios.
- c) Su aprobación quedará supeditado a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto municipal de cada año.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Artículo 27- Retribuciones de los/as funcionarios/as interinos/as.

Los funcionarios/as interinos/as percibirán el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias.

A los/as funcionarios/as interinos/as se les abonarán los trienios correspondientes a los servicios prestados, con arreglo a la normativa reguladora de esta materia.

A los contratados para sustituciones se le abonarán los días que efectivamente dure su nombramiento. Además, se le calculará, en su caso, las horas trabajadas en exceso sobre la jornada semanal, en función de la duración de su contrato. El exceso se abonará en concepto de gratificación personal, cuantificada al valor de la retribución hora.

Artículo 28.- Compensación y absorción.

En esta materia es de aplicación la regulación que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicable a los/as funcionarios/as municipales.

Artículo 29.- Indemnizaciones por razón de servicio.

A los/as empleados/as municipales les será de aplicación lo establecido en la normativa reguladora de las indemnizaciones por razón de servicio para los/as funcionarios/as de la Administración Local, establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO VI PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30- Complemento de incapacidad temporal.

La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Turre se someterá a lo establecido en la legislación aplicable a los/as funcionarios/as de la Administración local.

Con arreglo a lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento de Turre complementará las prestaciones económicas que perciba el personal funcionario y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, desde el primer día en que se encuentren en la misma y hasta un máximo de doce meses, el Ayuntamiento de Turre les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social prorrogue la situación de incapacidad temporal hasta dieciocho meses, se prorrogará en el mismo periodo el complemento de este Ayuntamiento.

2.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de los conceptos retributivos fijos que vinieran correspondiendo al/la empleado/a en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Para el cálculo del complemento de incapacidad temporal debe entenderse como "conceptos retributivos fijos que vinieran correspondiendo al/la empleado/a en el mes anterior al de causar-



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

se la incapacidad", las retribuciones que conforman una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyen haberes fijos y periódicos, tales como gratificaciones, productividad o indemnizaciones.

- Los partes de baja, confirmación y alta deben ser entregados, dentro del plazo establecido, en la Gestoría externa.

- Excepcionalmente, cuando el proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, el Ayuntamiento podrá someter al/la empleado/a a reconocimiento, que se le efectuará por un/a facultativo/a que se designe, para ratificar la baja dictada por el/la médico/a de la Seguridad Social.

- El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma, la negativa a facilitar información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja o a someterse a reconocimiento, así como la discrepancia en el dictamen de la baja podrán producir la pérdida del complemento que abona la Corporación.

Antes de que se adopte esta decisión, y solamente en caso de que el/la empleado/a autorice el acceso a su información médica de carácter personal, será preceptivo el informe de una Comisión Mixta de Salud Laboral, integrada por un/a representante de los trabajadores, un representante por parte del Ayuntamiento, y funcionario del Ayuntamiento, que actuará como secretario/a, asistiendo como asesor/a un representante del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Artículo 31.- Fondo Social.

En el Fondo Social se incluyen durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, las siguientes ayudas sociales:

Seguro de vida.

Ampara a los/as funcionarios/as e interinos/as en plaza vacante incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Capital asegurado individual 18.030,00 euros. En la misma se recogen seguro principal de fallecimiento, invalidez absoluta y permanente para todo tipo de trabajo por cualquier causa, muerte por accidente (doble capital), y muerte por accidente de circulación (triple capital).

A partir del 1 de enero de 2024 se establecerá un capital asegurado individual mínimo de 25.000 euros. Como mejoras adicionales se recogerán en esta póliza indemnización por fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta y permanente para todo tipo de trabajo por cualquier causa, muerte por accidente (doble capital), y muerte por accidente de circulación (triple capital).

Artículo 32.- Seguros.

Seguro de Responsabilidad Civil.

Ampara a los/as funcionarios/as e interinos/as en plaza vacante incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Máximo de indemnización 250.000,00 euros por siniestro y anualidad. Esta póliza prevé coberturas por la responsabilidad del personal al frente de la administración, responsabilidad por daños derivados por reclamaciones presentadas por un tercero frente a un asegurado por actos incorrectos, defensa y asistencia legal y constitución de fianzas de naturaleza civil que sean impuestas por decisión judicial, entre otros.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Artículo 33.- Comisión de compras.

Se acuerda crear una Comisión de Compras. A sus reuniones podrán asistir un cargo electo del Ayuntamiento, los/as empleados/as municipales de cada área de personal con funciones de responsabilidad, esto es, la brigada de obras, la jefatura de policía local y la jefatura de protección civil, para la adquisición de vestuario de personal.

Artículo 34.- Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento de Turre proporcionará a los/as empleados/as, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal.

Los/as empleados/as a los que el Ayuntamiento proporcione ropa de trabajo vendrán obligados/as a utilizarla durante su jornada laboral.

El personal interino estará obligado a devolver la ropa de trabajo que se le haya facilitado. Se procederá al descuento en la nómina del valor de la ropa de trabajo no devuelta.

Artículo 35.- Anticipos reintegrables.

Los/as funcionarios/as e interinos/as en plaza vacante, siempre que el periodo previsto de contrato sea suficiente para que se efectúe el reintegro, tendrán derecho a solicitar los anticipos reintegrables regulados legalmente.

Artículo 36.- Privación del carnet de conducir.

El/la empleado/a que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

ARTÍCULO 37.- Jubilación forzosa / Jubilación parcial

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se jubilarán a la edad establecida legalmente para los/as funcionarios/as de Administración Local, con las especialidades que se contemplen en cada momento por la normativa para la jubilación parcial o anticipada.

ARTÍCULO 38.- Premios.

Los/as trabajadores/as que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados/as, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Anulación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por el/la alcalde/sa oída la representación sindical.

Premios por servicios prestados en este Ayuntamiento:

Los/as empleados/as que cumplan 25 años de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Turre recibirán una insignia de plata.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Los/as empleados/as que 35 años de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Turre recibirán una insignia de oro.

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 39.- Reconocimientos médicos.

El Ayuntamiento garantizará a los/as funcionarios/as e interinos/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para lo que se ofrecerá un reconocimiento médico individual con una periodicidad anual.

El sometimiento a este reconocimiento médico será de carácter voluntario, excepto para el personal que desempeña funciones o tareas de mayor riesgo y peligrosidad, y en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento; considerando como tales el personal adscrito a puestos de trabajo relacionados con el servicio de obras, limpieza y mantenimiento, y las fuerzas y cuerpos de seguridad, a quienes les resultará de carácter obligatorio.

De igual forma, y con ocasión de la finalización de situaciones de incapacidad laboral temporal superior a tres meses de duración, o tras la incorporación de personal al servicio de la administración tras finalización de comisiones de servicios, excedencias, u otras causas que hayan supuesto el cese temporal de la prestación de servicios en este Ayuntamiento, se ofrecerá con carácter extraordinario dentro de un plazo de diez días desde la incorporación del personal a su puesto de trabajo, un reconocimiento médico individual voluntario, con la excepción antes indicada para puestos de trabajo en los que resulte obligatorio.

Por la especialidad en el desempeño de sus funciones, se añadirá al reconocimiento médico de las fuerzas y cuerpos de seguridad, pruebas y exámenes psicológicos con la periodicidad antes establecida, así como de forma extraordinaria con ocasión de su incorporación al puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Faltas.

La tipificación de faltas muy graves es la contenida en el artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Hasta tanto se establezcan las faltas graves por ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma andaluza (artículo 95.3 Estatuto Básico del Empleado Público), se considerarán faltas graves las establecidas por el artículo 7 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

Hasta tanto se dicten, en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, las leyes de función pública que determinen el régimen aplicable a las faltas leves se considerarán faltas leves las establecidas por el artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

ARTÍCULO 41.- Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las establecidas para los/as funcionarios/as de Administración Local.

ARTÍCULO 42.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Para la imposición de cualquier sanción por falta leve será preceptivo el trámite de audiencia al/la inculpado/a, para el que se establece un plazo de cinco días naturales.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de un expediente con las garantías que se siguen en la tramitación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de este Ayuntamiento.

Se dará traslado al/la Representante de los/as trabajadores/as la Resolución de inicio de la tramitación de los expedientes disciplinarios. Se comunicarán al/la Representante las sanciones que se impongan por la comisión de faltas leves. Se solicitará informe al/la Representante con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días hábiles. Cuando se tome declaración al/la inculpado/a, si éste lo desea, podrá acompañarle un/a representante del personal. Igualmente, si el/la inculpado/a lo solicita, podrá facilitársele vista del expediente disciplinario al/la representante del personal que indique.

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- Horas sindicales y permisos por razones sindicales.

1.- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a los/as respectivos/as jefes/as departamento.

Excepcionalmente, en aquellos casos de urgente necesidad o que no sea factible la notificación por escrito, se comunicará verbalmente con la mayor antelación posible.

2.- Según las necesidades de cada sindicato o candidatura, se podrá acumular anualmente el crédito horario de los/as delegados en uno/a sólo/a o en varios de sus miembros electos/as.

Artículo 44.- Negociación del Ayuntamiento con otros Organismos.

En las negociaciones que el Ayuntamiento de Turre mantenga con organismos oficiales en materia de transferencias de personal, estarán presentes los/as representantes de los/as trabajadores/as salvo que el otro organismo lo impida expresamente, en cuyo caso se les mantendrá puntualmente informados.

En los supuestos transferencia o cualquier otro tipo de traspaso a otra Administración Pública, empresa pública o privada la Comisión Paritaria estudiará y negociará las condiciones retributivas de dicho personal para que el traspaso se produzca en las mejores condiciones posibles.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

que va a ser breve: es cierto que en el Informe de Secretaría-Intervención dice que no va a encajarse en nada la situación, solo mil euros en 2024 para un seguro y demás, pero dado que en realidad no mejora sino que lo que hace es reflejar las leyes que se han aprobado, y dada la situación de que puede surgir algún acontecimiento que pueda mejorar ese convenio, quiere proponer que se quede sobre la mesa y la nueva corporación sea la que tome esta decisión; solicita por tanto que se vote dejar el asunto sobre la mesa.

Se concede la palabra al Sr. portavoz del grupo Turre para la Gente, D. David Ruiz Plaza: indica que ha hablado con algunos enlaces sindicales, y apunta que ha visto el convenio cuando se ha convocado el pleno. Consiera que lo importante es que los trabajadores están de acuerdo y están contentos, por lo que votará favorablemente.

Interviene la Sra. Alcaldesa: aparte de dejar reflejado las cosas de cómo pueden haber cambiado las leyes, también hay ciertas rutinas que se venían haciendo y no estaban reflejadas, especialmente en cuestión de horarios, permisos y vacaciones; y de alguna manera, los funcionarios llevaban tiempo solicitándolo y querían estabilizar ciertas situaciones con un convenio. Cree que el convenio no condiciona a cualquier corporación que vaya a entrar después, a ningún equipo de gobierno, salvo estos mil euros que se va a subir. Se refiere a un seguro que no es obligatorio, si bien ésta vigente, y el convenio viene a reflejar lo que ya tenía, un seguro de vida para los trabajadores. Vendría de antes y por cualquier razón se quitó en el tiempo, y aquí se refleja que se siga manteniendo y se ha subido la indemnización un poco por si hay un fallecimiento. Por lo tanto, al subir la indemnización, sube la póliza. Matiza que la cobertura de este año ya está pagada.

De otro lado, un convenio debe revisarse cada año, y se puede incluir lo que el equipo de gobierno y enlaces sindicales consideren oportuno, por lo que no ve conveniente que se deje sobre la mesa, ya que en cualquier momento se puede volver a negociar. No ve razones para dejarlo sobre la mesa.

Interviene nuevamente el Sr. Concejales del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes: reitera su solicitud de dejar el asunto sobre la mesa. A qué viene esa prisa, queda un mes de corporación. Puesto que solo se refleja y contempla lo que ya hay, incluso luego puede ser mejorable si surge alguna circunstancia que se pudiera aplicar, si no tiene ninguna mejora, no cree que sea perjudicial para los trabajadores que se quede sobre la mesa. El Concejales de Turre para la Gente dice haber hablado con los representantes y que están de acuerdo, supone que si la Alcaldesa lo ha traído a Pleno es porque están de acuerdo en la reunión. Pero lo que él propone ahora es mucho mejor: primero porque queda muy poco tiempo, y segundo porque se puede ampliar en un futuro con cosas que salgan y se puedan aplicar; por lo que no tienen que aprobarlo hoy, es su opinión y así lo quiere reflejar.

Responde la Sra. Alcaldesa que si en un futuro quieren mejorarlo, podrán hacerlo. Un convenio está vivo, pero realmente lo que supone un avance, es dejar un acuerdo expreso, escrito, sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, con esto ya lo tienen por escrito. Llevan ocho años solicitando un convenio y se empezó a negociar en 2020. Ha sido una legislatura rara por las circunstancias, y se ha terminado de negociar ahora. A los trabajadores les parece bien que este convenio se apruebe, lo quieren ahora; igual que supone que les parecería bien a los trabajadores tener un presupuesto aprobado y cobrar el incremento que les correspondía de ls RPT. Por lo tanto, considera que se puede aprobar.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Interviene de nuevo el Sr. Concejal del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes, contestándole a la Sra. Alcaldesa que igual que le gustaría un presupuesto aprobado y estar cobrando a los trabajadores, quiere apuntar que lo que debería hacer la Alcaldesa, es buscar los votos necesarios para aprobar el presupuesto. Sino lo ha aprobado, es porque no ha tenido la capacidad para conseguirlo, para que ese presupuesto esté aprobado, y sí lo quiere hacer constar.

Sobre lo demás, si es reflejar lo que las leyes imponen, y han tenido ocho años para negociarlo, y el convenio no cambia en nada, no entiende el motivo del porqué a un mes de las elecciones, tiene que hacerse de esta manera. En caso de que el asunto no se quede sobre la mesa, su grupo se va a abstener. Quiere matizar que no se oponen al contenido del convenio, no están en contra de nada, solo quieren que quienes estén en un futuro, puedan hacerlo.

Tras lo anterior, sin que haya más intervenciones, de conformidad con el artículo 92.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se somete a votación la propuesta formulada por el Sr. Concejal D. Arturo Damián Grima Cervantes, de dejar el asunto sobre la mesa, obteniéndose un resultado de cinco votos en contra (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos a favor (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Habiéndose producido un empate, en aplicación del artículo 100.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se somete nuevamente a votación el asunto sobre la mesa, cuyo resultado es de cinco votos en contra (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos a favor (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Persistiendo el empate anterior, el asunto se decide con el voto de calidad de la Sra. Alcaldesa (PSOE), siendo por tanto RECHAZADO por mayoría, que representa el quorum de la mayoría simple de los miembros de la corporación, dejar el asunto sobre la mesa.

Tras lo anterior, la Sra. Alcaldesa somete el asunto a votación siendo APROBADO por MAYORÍA, que representa el quorum de la mayoría simple de los miembros de la corporación, con cinco votos a favor (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco abstenciones (5 PP), de los diez Concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo, el acuerdo del que anteriormente se ha dado cuenta.

PUNTO CUARTO. - CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE. EXPTE. N° 2022/409350/955-520/00001.

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de convenio colectivo laboral del ayuntamiento de Turre. Expte.: 2022/409350/955-520/00001, que a continuación se detalla:

PROPUESTA DE ACUERDO DE PLENO

Considerando que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por los preceptos del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que así lo dispongan, y por la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige por lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho (art. 7 TREBEP, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019).

Considerando que, respecto a la negociación colectiva, el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del Título III que expresamente les sean de aplicación.

Considerando que en la negociación se ha respectado lo dispuesto en los artículos 82 a 92 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Vistos los acuerdos alcanzados por la Mesa Conjunta para la Elaboración de un nuevo Acuerdo/Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Turre (Almería), según la propuesta suscrita en fecha 15 de marzo de 2023 que constan en el expediente de referencia.

Vistos los informes de secretaría e intervención de fecha 4 de abril de 2023.

Considerando las competencias atribuidas al pleno en el artículo 22 i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, propongo la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar el texto consensuado por la Mesa Conjunta para la Elaboración de un nuevo Acuerdo/Convenio Colectivo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Turre (Almería) de fecha 15 de marzo de 2023, que recoge el CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE, y cuyo contenido literal es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TURRE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene como objeto principal establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Turre y los trabajadores y trabajadoras de régimen laboral del mismo y de los Organismos Autónomos del Ayuntamiento. Será igualmente de aplicación al personal del ayuntamiento que sea transferido o subrogado a las empresas concesionarias de servicios municipales en el futuro; circunstancia que deberá ser prevista e incluida por tanto en los respectivos pliegos de condiciones y contratos



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

de adjudicación. Los trabajadores y las trabajadoras municipales que presten servicio en empresas adjudicatarias de servicios públicos municipales no podrán incluirse en los ERES/ERTE en dichas empresas, siendo en estos casos reingresados en puestos similares por el Ayuntamiento.

Quedan excluidos/as de su ámbito de aplicación los/as empleados/as interinos/as nombrados/as para ejecución de programas de carácter temporal o por el exceso o acumulación de tareas con cargo a subvenciones.

Artículo 2. Ámbito temporal y vigencia.

Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, surtiendo efecto desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Las partes firmantes lo podrán denunciar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Una vez denunciado y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo que los sustituya mantendrá su vigencia en todos sus términos.

Artículo 3. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo, por estimar que en su conjunto y globalmente considerado, suponen condiciones más favorables y beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras, quedando no obstante subordinados a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

También en el seno de la Comisión Paritaria se podrán estudiar, y en el caso de que haya acuerdo, incorporar al convenio, los acuerdos acordados entre los sindicatos más representativos y la FEMP y FAMP, en aquellos aspectos que mejoren los aquí acordados, previa aprobación por el Pleno.

Artículo 4. Naturaleza de lo pactado.

Este acuerdo se considera un todo, en consecuencia, si por la autoridad laboral no fuera homologado algunos de los acuerdos que se suscriban, quedará invalidado, teniendo que pactarse uno nuevo.

Las condiciones aquí acordadas quedan subordinadas a que cualquier decisión de carácter superior que pudiera tener efectos más favorables para los empleados públicos se apliquen.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

Artículo 5. Equiparación de todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Turre.

Siempre que sea conforme con lo previsto en el ordenamiento jurídico, se equiparán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos/as los/as funcionarios/as municipales y los/as laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos/as en el ámbito de aplicación del acuerdo económico, social y sindical de los funcionarios/as municipales y de este Convenio respectivamente.

Para garantizar esta equiparación se celebrarán las oportunas reuniones de Mesa General.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio.

Dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, será constituida una Comisión Paritaria, compuesta por un representante del personal laboral, un representante de los funcionarios, y por otro representante del Ayuntamiento, cuyas funciones serán las de interpretación, vigilancia y estudio del cumplimiento de los pactado.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes entre las 48 horas y los 5 días desde su petición.

La convocatoria se efectuará por la representación de la Corporación y en ella se indicará la hora de inicio, así como la hora estimada de finalización. El orden del día estará integrado por los asuntos propuestos por los/as miembros de la Comisión, siendo el primer punto la lectura y aprobación si procede del acta de la reunión anterior. Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, y se someterán a su aprobación por el Pleno de la Corporación, entrando en vigor en la fecha que se establezca. Cuando los acuerdos alcanzados supongan una modificación sustancial del Convenio se incorporarán al mismo, previa aprobación del Pleno.

Cuando no haya acuerdo en la Comisión Paritaria, o no se aprueben por el Pleno los acuerdos alcanzados, ambas partes se comprometen a acudir al SERCLA para que actúe como mediador, previo a iniciar acciones en vía judicial.

Artículo 7. Principios Rectores de la gestión de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Turre.

4. Promover el principio de igualdad de oportunidades, eliminando 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 o desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

5. Luchar contra la precariedad en el empleo público a través de la tramitación de:

- Ofertas de empleo público.
- Listas de aspirantes declarados/as capacitados/as para la prestación temporal de servicios en selecciones para provisión definitiva de plazas, siendo excepcionales las pruebas selectivas para provisión temporal de plazas y contrataciones temporales.

6. Promover la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal, tramitando los procedimientos de concurso en convocatoria pública y de manera excepcional cubriendo las necesidades de personal mediante comisiones de servicios y atribuciones temporales de funciones.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

Artículo 8. Derechos y deberes de los/as trabajadores/as. Principios éticos y de conducta.

Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Turre tienen los derechos y deberes, y deberán observar los principios éticos y de conducta regulados en el Título III del TREBEP.

Así mismo los /as empleados/as municipales tendrán la obligación de preavisar por escrito la renuncia a un contrato con una antelación de dos días hábiles, contados de lunes a viernes, a la fecha en que solicite que se haga efectiva la baja, salvo causa justificada.

CAPÍTULO II. INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Artículo 9. Ingreso y provisión de puestos.

El ingreso, la provisión de puestos y la promoción interna en el Ayuntamiento de Turre se regirán por lo establecido en el Reglamento de Selección, provisión de puestos y promoción interna de esta corporación.

La Provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por el procedimiento que para el puesto de trabajo se establezca en la RPT del Ayuntamiento de Turre con sujeción a los dispuesto en la legislación vigente aplicable a los funcionarios municipales.

Los ascensos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio a una categoría superior, se regirán por las mismas normas de promoción interna de los/las funcionarios de este Ayuntamiento.

Se adoptarán las medidas necesarias para que una vez definidas las diferentes plantillas, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos del Ayuntamiento, mediante los adecuados procesos de promoción interna.

La promoción interna se encuentra configurada por el ordenamiento jurídico vigente, como un derecho de los trabajadores, y por extensión de los empleados públicos. La instrumentalización para que dicho derecho se convierta en real y efectivo corresponde al Ayuntamiento, adoptando las medidas necesarias para llevar a cabo una política de promoción interna que suponga un incentivo y una aspiración para todos los trabajadores.

La promoción interna, junto con la formación, constituyen el camino para hacer efectiva la carrera administrativa, dando lugar a empleados públicos cada vez más especializados y mejor formados, contribuyendo a que los empleados públicos sean cada vez más eficientes en sus tareas.

El Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través de Sistema de Concurso, Oposición o Concurso-Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El procedimiento de selección cuidará especialmente la concesión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar, incluyendo a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

La Oferta de Empleo Público, referida a plazas dotadas presupuestariamente y que estén vacantes, deberá elaborarse respetando las limitaciones que se establezcan en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Se propone la creación y aprobación de un Reglamento de Selección y Provisión de puestos y Promoción Interna de este Ayuntamiento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Período de prueba. Prórroga de Contratos.

La duración máxima del período de prueba será:

- Personal titulado: 3 meses
- Resto de personal: 15 días

Las situaciones de incapacidad temporal y los permisos de maternidad, paternidad, acumulación de horas de lactancia y adopción o acogimiento que afectan al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a la representación sindical la intención de no prorrogar y el/los motivos, con el informe motivado correspondiente, pudiendo efectuar alegaciones en un plazo de 5 días hábiles. Se exceptúan los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. Organización y Racionalización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia del Ayuntamiento, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones al servicio del ciudadano.
- Simplificación del trabajo.
- Mejora de métodos y procedimientos administrativos.
- Establecimiento de plantillas correctoras de personal.
- Definición y clasificación clara entre puesto y categoría.

Serán objeto de informe, consulta o negociación con los representantes de los trabajadores todas las materias relacionadas en el ámbito relacional y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 12. Clasificación según permanencia.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Turre se clasifica en fijo y temporal.

a) Personal fijo: Es el que ocupa en propiedad una plaza de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Turre.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

b) Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado. Dentro de este personal se encuentran:

- Los interinos, que pueden ser:

- para ocupar vacantes accidentales, es decir, sustituir a trabajadores con derecho a la reserva

de plaza/puesto.

- para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran indefinidamente o se amorticen.

- Otras modalidades contractuales que permita la legislación vigente.

Se comunicará a la representación sindical las contrataciones que se efectúen así como los contratos.

Artículo 13. Clasificación profesional y categorías.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo A, dividido en dos grupos A1 y A2, según la titulación exigida para el ingreso:

A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, FP de tercer grado o equivalente.

En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste en que se tenga en cuenta. La clasificación de las plazas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B: para el acceso a las plazas de este grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.

- Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:

C1: Título de Bachiller Superior, B.U.P., FP de segundo grado o Equivalente.

C2: Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, E.S.O., FP de primer grado o equivalente.

- Grupo E: Agrupaciones Profesionales. Certificado de Escolaridad.

De conformidad con lo establecido en la D.T 3.^a del EBEP, respecto a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, *“hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a los que se refiere el art. 76 del TREBEP, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto.*

Transitoriamente los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el art.76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Grupo A: Subgrupo A1; Grupo B: Subgrupo A2; Grupo C: Subgrupo C1; Grupo D: Subgrupo C2; Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la D.A7ª del TREBEP.”

Para la participación en pruebas selectivas libres o de promoción interna y consiguiente adscripción a un grupo/subgrupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos, salvo las excepciones a la exigencia de la titulación reguladas legalmente.

Las funciones de los distintos puestos del personal laboral del Ayuntamiento de Turre, serán las que se establecen el Catálogo de funciones de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, aprobadas por acuerdo del pleno de la Corporación Municipal en fecha 25 de marzo de 2022, y modificadas en fecha 17 de noviembre de 2022.

Se estudiará la posibilidad de que, cuando el Ayuntamiento necesite crear plazas, el criterio para hacerlo en la plantilla de personal laboral sea el más restrictivo posible. En todo caso, se crearán en la plantilla de funcionarios/as todas las plazas correspondientes a puestos que tengan atribuidas funciones reservadas a personal funcionario.

Artículo 14. Relación de Puesto de Trabajo (RPT).

3. La RPT como instrumento idóneo de la planificación y racionalización de efectivos en materia de personal, constituye un elemento fundamental para la consecución adecuada de los objetivos que las administraciones tienen encomendadas, permitiendo un exhaustivo estudio de las necesidades actuales y futuras del personal, y permitiendo una correcta adecuación de la estructura administrativa a las circunstancias de cada momento.

4. La modificación de la RPT se llevará a cabo con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 15. Calendario Laboral.

Será el que el organismo competente de la Junta de Andalucía dicte para la provincia de Almería, más dos días de fiesta local.

El calendario laboral anual aplicable a todos los servicios municipales, será pactado con los representantes legales de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El calendario laboral anual, su distribución en jornadas y el cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado durante el mes de enero de cada año, previa negociación con la representación sindical, dándose la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

Artículo 16. Jornada Laboral.

Se establece una jornada laboral para todos los empleados de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en horario preferentemente de mañanas. El cómputo anual será de 1.521 horas.

- Aquellos servicios que por su naturaleza realicen una jornada incrementada (a la normal en 2,5 horas) percibirán la cantidad que corresponde en concepto de especial dedicación en el Complemento específico.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

- Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo normal (en jornada superior a 6 horas) para desayuno o merienda, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Se considerará como efectivamente trabajado.

- Respecto a aquellos trabajadores que por circunstancia del servicio tengan jornada partida, estos disfrutarán diariamente de dos periodos de descanso de 20 minutos en mañana y tarde respectivamente, que se computarán como de trabajo efectivo.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

En aquellos servicios que por su cómputo anual sea posible, durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada diaria será de 6 horas de forma continuada de lunes viernes. En jornada partida se adaptará cada servicio.

Durante la Semana Santa y Navidad la jornada será también de 6 horas diarias.

La jornada laboral del primer día de Feria coincidente con el pregón, y que sea laborable, finalizará a las 12 horas.

La jornada laboral del “día de la vieja”, y que sea laborable, finalizará a las 12 horas.

A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los/as representantes de los/as empleados/as, respetando siempre el cómputo anual.

A.- Atendiendo a las características del servicio prestado, y sin perjuicio de que, por necesidades de la prestación del servicio y previa negociación con los representantes del personal, puedan establecerse otros diferentes, se establecen los siguientes tipos de horario.

1.- Horario fijo de mañana de lunes a viernes:

Horario fijo de presencia en el puesto de trabajo: de 8.00 a 15.00 horas.

2.- Trabajo a turnos:

Con carácter general están sometidos a régimen de trabajo a turnos los/as empleados/as municipales que presten servicios en períodos que abarquen los turnos habituales de mañana y tarde, cuya duración y distribución se fijará anualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3.- Horario especial:

Por necesidades del servicio y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores pueda establecerse para otros puestos, se establecerá horario especial en aquellos puestos que lo requieran, y atendiendo a lo establecido en el respectivo contrato de trabajo. se regirán con horario especial los puestos

B.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, sujeto a las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

1.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta el



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una hora diaria de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

2.- Los/as empleados/as municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad en el horario fijo de jornada.

3.- Excepcionalmente, y con carácter temporal y personal, se podrá autorizar la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en familias monoparentales.

4.- Para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5.- Los empleados/as municipales que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6.- Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. El Ayuntamiento podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso. La denegación o concesión de estas solicitudes se realizará por acuerdo de la Comisión de seguimiento e interpretación prevista en el art. 4 del presente Convenio.

C.- Medidas en materia de teletrabajo.

Se propone la creación y aprobación de un Reglamento regulador de la jornada laboral en la modalidad de prestación de servicios a distancia o teletrabajo para el personal de este Ayuntamiento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. Horas extraordinarias, Servicios especiales, Servicios fuera de la jornada y retribución/hora.

Las horas extraordinarias serán eliminadas, pudiéndose realizar con carácter excepcional aquellas que sean debidas a imperiosas necesidades para realizar trabajos urgentes e imprevistos.

En otros casos se aplicarán las siguientes compensaciones:



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

1.- Compensaciones en horas de descanso

- En día laborable y diurna: 2 horas por hora.
- En día laborable y nocturna: 2 horas y media por hora.
- En día festivo y diurna: 2 horas y media por hora.
- En día festivo y nocturna: 3 horas por hora.

Se considerarán a estos efectos como festivos los contemplados en el calendario laboral y los domingos. El horario nocturno las horas comprendidas entre las 22 h y las 6 h del día siguiente.

2.- Compensación económica

Excepcionalmente, por necesidades del servicio se podrán realizar compensaciones económicas de las horas extraordinarias.

3.- Compensación en horas y económica hora por hora

El disfrute de las horas acumuladas por horas extraordinarias y servicios especiales se solicitarán con una semana de antelación y se considerarán concedidas si no hay comunicación expresa con 48 horas de antelación a su disfrute. La denegación de las citadas horas será justificada, indicando los motivos concretos.

Se procurará por las dos partes que se puedan disfrutar de forma trimestral, y en todo caso, como máximo, antes del 31 de enero del año siguiente.

La realización de servicios fuera de la jornada normal de trabajo será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

Se abonarán económicamente los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo para reparar daños motivados por una catástrofe natural.

Se considerarán horas extraordinarias, las recogidas y con los límites establecidos en el art.35 del Estatuto de los Trabajadores y su importe será el de la retribución/hora con incremento del 75%. Para su cálculo:

$$R. H.= 12 \times (S + a + C .D.+ C .E.)/1521$$

En dicha fórmula: S = Sueldo mensual a = Trienios (antigüedad) mensuales. C. D. = Complemento de destino mensual. C. E. = Complemento Específico mensual 1.521 = Horas de trabajo al año.

Artículo 18. Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas serán, a elección del trabajador/a de un mes natural o 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo en cualquier Administración pública y régimen jurídico laboral.

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente, en períodos mínimos de 15 días o 5 días hábiles, considerándose día hábil un día de trabajo efectivo.

Así mismo y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes a la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

derivadas del disfrute de licencias retribuidas recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años que se indican de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

En el caso de baja laboral por maternidad o riesgo de embarazo que coincida con el período vacacional, este quedará interrumpido y el mismo podrá disfrutarse una vez finalizado el período de licencia por maternidad, dentro del año natural y hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Para la formulación de las propuestas de vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

7. La enfermedad con hospitalización y/o reposo domiciliario o accidente durante el disfrute de las vacaciones genera el derecho a fijar otro período para hacer efectiva la parte de las vacaciones no disfrutadas.

8. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

9. La preferencia a la que alude el párrafo anterior debe entenderse como que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el último párrafo del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja deberán de optar entre los turnos de unos de ellos, de manera que en los años sucesivos, si desean disfrutar las vacaciones en el mismo período, éste será al que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

10. En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

11. Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

12. Si por necesidades del servicio, habiéndose agotado las posibilidades de cubrir las por personal que no esté disfrutando sus vacaciones fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a un día más de incremento de sus vacaciones por cada día que haya trabajado, que podrá sumarse al período no disfrutado, sin perjuicio de las compensaciones que correspondan con los servicios especiales.

Artículo 19. Permisos y licencias retribuidas y reducción de jornada.

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as funcionarios/as de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente:

1º) En todo lo relativo a permisos y licencias se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge (habrá que acreditar la convivencia).

Conceptos (permisos)	Duración	Justificante
Permiso por matrimonio propio o	15 días naturales	Libro de familia



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.</p> <p>Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan</p>		
<p>Permiso por razón de violencia de género. Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. **</p>		
<p>Permiso por nacimiento para la madre biológica.</p> <p>Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un</p>	16 semanas	Parte de la Seguridad Social



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (1)</p>		
<p>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.</p> <p>Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.</p> <p>Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la</p>	16 semanas	Decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan. (1)</p>		
<p>Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del</p>	<p>16 semanas</p>	<p>Libro de familia.</p>



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (1)</p>		
<p>En el supuesto de permiso para la madre biológica, adopción o acogimiento de más de un año de duración, una vez agotado el permiso por parto, adopción o acogimiento y a continuación del mismo, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre 4 semanas siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por parto o adopción de dieciséis semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo. Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento.**</p>	4 semanas	
<p>Las/os empleadas/os, para el cuidado de un/a hijo/a menor de dieciséis meses de edad del/la niño/a, tendrán derecho a disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades</p>		Libro de familia.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:

- una hora diaria de ausencia de trabajo, con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.
- permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción y una vez efectuada esta opción deberá mantenerse hasta su finalización. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. El solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos

En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones.

Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción por razones de guarda legal.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 funcionario 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 o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La concesión de este permiso se hará en los términos establecidos en el RD 1148/2011, de 29 de julio y en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre.

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



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p>		
<p>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. (2)</p>		Justificación previa
<p>Por fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar. (3) (4)(5)</p> <p>Los días que corresponden por este permiso son:</p> <p>Cuando los afectados sean el cónyuge o familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en el municipio, y 5 días hábiles cuando se produzca fuera del municipio.</p> <p>Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad: 2 días hábiles, cuando el suceso se produzca en el municipio, y 4 días hábiles cuando se produzca fuera del municipio.</p> <p>El concepto enfermedad grave comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.- El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.- Aquellas enfermedades en que sin producirse hospitalización su gravedad quede acredi-		Libro de Familia/Parte hospitalización/Certificado



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>tada por informe médico.</p> <p>- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.</p>		
<p>Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años. Serán titulares tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.</p>	<p>3 días naturales continuados</p>	
<p>Traslado de domicilio habitual</p>	<p>1 día</p>	<p>Certificado de empadronamiento, factura de mudanza o contrato de alquiler</p>
<p>Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. (7)</p>		<p>Certificación de realización del examen</p>
<p>Para facilitar la formación profesional se concederán autorizaciones en los siguientes supuestos:</p> <p>- Los/as empleados/as tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Diputación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, previo informe favorable del superior jerárquico.</p> <p>- Se podrán conceder autorizaciones, con el límite de ochenta horas al año para asistir a cursos de habilitación para área funcional.</p>		
<p>Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso con antelación suficiente al/la jefe/a de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de</p>		<p>Justificación de la necesidad de realización durante la jornada, así como documentación acreditativa de haber realizado tales actividades</p>



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

trabajo.		
<p>A lo largo del año los/as empleados/as municipales tendrán derecho a seis días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. (6) Así mismo, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</p> <p>Los seis días de asuntos particulares se podrán disfrutar durante el año, pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.</p> <p>El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.</p> <p>A petición del/la empleado/a dirigida al Servicio de Personal, se podrán convertir los días de asuntos particulares en “bolsa de horas”, que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes, previa justificación e informe favorable del jefe correspondiente.</p> <p>También se podrán convertir los días de asuntos particulares en horas de dedicación, a solicitud del interesado/a y para completar el cómputo de las mismas a final de año.</p> <p>Cuando los festivos nacionales o los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado, estos se podrán recuperar por días adicionales de asuntos particulares.</p>		
Los/as empleados/as municipales que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo acumularlos a las		



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

<p>vacaciones.</p> <p>Las empleadas municipales en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p>		
---	--	--

Reducciones de jornada	Duración	Justificante
<p>Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada empleado/a. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).</p> <p>Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>Si hubiese 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.</p>	1 mes	Libro de familia y parte hospitalización o certificado médico
<p>Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, mientras dure la hospitalización el/la progenitor/a que no esté disfrutando del permiso por parto podrá ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>		Parte de hospitalización
<p>Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones)</p>		Libro de familia, certificado de



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

que corresponda) por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho, u otra persona con la que guarde parentesco (habrá que acreditar la convivencia)

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as empleados/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

El Ayuntamiento de Turre podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia

empadronamiento,
certificado médico,
justificante de/la
trabajador/a social, según
los casos.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

de esta adaptación, se podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

(1) El tiempo transcurrido durante los permisos por paternidad, parto y adopción o acogimiento se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada municipal y/o, en su caso, del otro progenitor si es empleado municipal también, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

(2) Los/as empleados/as municipales tendrán derecho a disfrutar de este permiso, si bien, las solicitudes para su ejercicio, deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

a) La duración de la licencia será durante el tiempo indispensable. Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Serían, por ejemplo, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los/as empleados/as concurren en calidad de testigos o de peritos y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, por ejemplo, la comparecencia para la firma de escritura pública ante notario y, en general, todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del/a interesado/a pero que pueden realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

b) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En este supuesto se encuentra, por ejemplo, el desempeño de un cargo electivo en una Corporación Local, considerándose como tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo, por una parte, el necesario para la asistencia a las sesiones del Pleno de la Corporación o de las Comisiones. En estos casos, los permisos se concederán para cada sesión del Pleno, de la Junta de Gobierno o de las Comisiones informativas, que coincida con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. Por otra parte, también se incluye la atención a las delegaciones de que forme parte el/la interesado/a. Dentro del término atención sólo deben entenderse incluidas las ordinaria del cargo electo a la delegación de la que forme parte. En este caso se requiere que se acredite la previa convocatoria o citación del órgano competente, con el orden del día de los temas a tratar. Este permiso no se puede conceder para aquellos supuestos en los que el cargo electo de la Corporación puede libremente establecer el horario sin coincidencia con su jornada laboral, tales como recepciones a los vecinos, convocatorias de reuniones con asociaciones o grupos de la localidad, visitas institucionales...

c) Otros supuestos de permiso por cumplimiento de un deber de carácter público y personal, son los que se conceden para participar en procesos electorales como candidatos/as o como componentes de las mesas electorales. También se entiende incluido el ejercicio del derecho de sufragio.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

d) En el supuesto de que el/la empleado/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una retribución, se descontará el importe de la misma de las retribuciones a que tenga derecho en la Diputación.

e) Para el disfrute del tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente con la conciliación de la vida familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del/la titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Dentro de este permiso se entiende incluido el acompañar al médico a un familiar de primer grado que dependa directamente del/la empleado/a municipal, fuera o dentro de la provincia, por el tiempo indispensable y justificando documentalmente, en ambos casos, tanto la necesidad de realizarlo durante la jornada de trabajo como su realización. Este permiso es incompatible con cualquier otro.

(3) El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio, según informe emitido por escrito por el/la jefe/a de la dependencia.

(4) En caso de hospitalización, el disfrute del permiso podrá iniciarse en un plazo de una semana o cinco días hábiles tras el alta hospitalaria si el enfermo precisa cuidados domiciliarios para las actividades de la vida diaria, acreditado por justificante médico.

(5) Las personas que disfruten de reducción de jornada tendrán la reducción proporcional de las retribuciones a percibir durante los días de asuntos particulares en función de la jornada trabajada a lo largo del año. En su caso, en el mes de enero del año siguiente se realizará el ajuste correspondiente de las retribuciones percibidas, si fuera necesario.

(6) Deben entenderse incluidos en los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

** Permisos/reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

2º) En el supuesto de enfermedad grave del/la cónyuge o hijos/as se establece el siguiente orden de disfrute de licencias, que se podrán acumular:

- 1º.- Los días por enfermedad grave.
- 2º.- Los días de asuntos particulares.
- 3º.- La licencia anual reglamentaria.

Artículo 20. Permisos no retribuidos.

Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los/as funcionarios/as de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente.

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a quince días naturales, ni superior a un año. Dichos permisos serán concedidos dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio; en caso de no ser concedida, será debidamente motivadas.

Cuando este permiso se solicite por conciliación de la vida personal y laboral, el/la empleado/a podrá solicitar que la cantidad que correspondiera deducir de salarios se prorratee entre las siguientes doce nóminas, siempre que no coincida con la amortización de un anticipo reintegrable ni ninguna otra retención en nómina.

2.- Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de seis meses, para:

d) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o rela-



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

cionados con la realización de cursos.

e) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.

f) Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

3.- El/la empleado/a público/a, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

4.- La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Artículo 21.- Situaciones administrativas.

En esta materia es de aplicación lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y legislación de desarrollo aplicable a los/as funcionarios/as de la Administración Local.

Artículo 22.- Formación y perfeccionamiento profesional.

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los/as empleados/as públicos/as y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la oferta formativa debe conjugar las necesidades estratégicas del Ayuntamiento de Turre y el desarrollo de la carrera administrativa y la promoción de los/as empleados/as. La regulación de esta materia se recogerá en el Reglamento de la Comisión de Formación, proponiéndose su creación y aprobación en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El personal del Ayuntamiento de Turre podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a congresos y cursos de formación y perfeccionamiento. La autorización para asistir se concederá por la Corporación en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación, salvo que razones de urgencia lo impidan, en función de las propias características del curso, de la relación del curso con el trabajo que desarrolla el solicitante, del fomento de la promoción interna y profesional y de las necesidades del servicio.

La designación para la asistencia a cursos será rotativa entre los/as empleados/as que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Los cursos que organice el Ayuntamiento y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Aquellos cursos que por su interés y demanda así lo aconsejen, se repetirán tantas veces como sea necesario.

Los/as empleados/as tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Comisión de Formación y cuyo



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, carrera profesional, promoción interna, siempre que la organización del servicio lo permita.

Por parte del Ayuntamiento se creará un archivo en donde esté a disposición de todos los/as empleados/as la documentación que se entrega en los cursos.

El Ayuntamiento, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

La normativa antes reflejada es independiente de la facultad del Ayuntamiento de enviar a su personal a realizar cursos, congresos, etc. sin que medie petición del/la afectado/a cuando se considere de especial interés para el Ayuntamiento la asistencia a los mismos.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 23.- Sueldo.

Es el establecido en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para los/as funcionarios/as locales.

Artículo 24.- Antigüedad.

El personal laboral percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio, una cantidad idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los/as funcionarios/as municipales del mismo grupo.

Artículo 25.- Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as percibirán las pagas extraordinarias establecidas por las leyes de presupuestos del Estado para los/as funcionarios municipales. Los/as empleados/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado; a estos efectos se aplicará el mismo sistema establecido para los/as funcionarios/as municipales. El abono de estas pagas se producirá, junto con la del mes correspondiente, los días 20 de junio y diciembre, para lo cual habrá de fijarse esta circunstancia en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

Artículo 26- Retribuciones complementarias.

1º.- Complemento de destino: Su cuantía será la establecida por las Leyes de Presupuestos del Estado en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, que queda incorporado al presente Convenio Colectivo en el ANEXO I.

2º.- Complemento específico: El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. La cuantía del complemento específico figura en el ANEXO I, la cual se actualizará según lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3º.- Complemento de Productividad: Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a desempeña su trabajo. Los criterios para su abono acordarán con los superiores



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

jerárquicos de cada área, dando traslado a la representación de los/as trabajadores, aplicándose las siguientes normas:

d) Lo percibirán los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Acuerdo siempre que hayan prestado servicios con especial dedicación en periodos en los que se produzca un aumento de la demanda del servicio o circunstancias de producción.

e) Se percibirá en el año natural en el que se presten estos servicios extraordinarios.

f) Su aprobación quedará supeditado a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el presupuesto municipal de cada año.

Artículo 27- Retribuciones del personal contratado temporal.

El personal contratado temporal percibirá el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias.

A los/as empleados/as interinos/as, contratados/as eventuales por circunstancias de la producción y contratados/as para obra o servicio determinados se les abonarán los trienios correspondientes a los servicios prestados, con arreglo a la normativa reguladora de esta materia para los/as funcionarios/as interinos/as municipales

A los contratados para sustituciones se le abonarán los días que efectivamente dure su nombramiento. Además, se le calculará, en su caso, las horas trabajadas en exceso sobre la jornada semanal, en función de la duración de su contrato. El exceso se abonará en concepto de gratificación personal, cuantificada al valor de la retribución hora.

Artículo 28.- Compensación y absorción.

En esta materia es de aplicación la regulación que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicable a los/as funcionarios/as municipales.

Artículo 29.- Indemnizaciones por razón de servicio.

A los/as empleados/as municipales les será de aplicación lo establecido en la normativa reguladora de las indemnizaciones por razón de servicio para los/as funcionarios/as de la Administración Local, establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO VI PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 30- Complemento de incapacidad temporal.

La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Turre se someterá a lo establecido en la legislación aplicable a los/as funcionarios/as de la Administración local.

Con arreglo a lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento de Turre complementará las prestaciones económicas que perciba el personal funcionario y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, desde el primer día en que se encuentren en la misma y hasta un máximo de doce



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

meses, el Ayuntamiento de Turre les completará las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social prorrogue la situación de incapacidad temporal hasta dieciocho meses, se prorrogará en el mismo periodo el complemento de este Ayuntamiento.

2.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de los conceptos retributivos fijos que vinieran correspondiendo al/la empleado/a en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Para el cálculo del complemento de incapacidad temporal debe entenderse como "conceptos retributivos fijos que vinieran correspondiendo al/la empleado/a en el mes anterior al de causarse la incapacidad", las retribuciones que conforman una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyen haberes fijos y periódicos, tales como gratificaciones, productividad o indemnizaciones.
- Los partes de baja, confirmación y alta deben ser entregados, dentro del plazo establecido, en la Gestoría externa.
- Excepcionalmente, cuando el proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, el Ayuntamiento podrá someter al/la empleado/a a reconocimiento, que se le efectuará por un/a facultativo/a que se designe, para ratificar la baja dictada por el/la médico/a de la Seguridad Social.
- El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma, la negativa a facilitar información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja o a someterse a reconocimiento, así como la discrepancia en el dictamen de la baja podrán producir la pérdida del complemento que abona la Corporación.

Antes de que se adopte esta decisión, y solamente en caso de que el/la empleado/a autorice el acceso a su información médica de carácter personal, será preceptivo el informe de una Comisión Mixta de Salud Laboral, integrada por un/a representante de los trabajadores, un representante por parte del Ayuntamiento, y funcionario del Ayuntamiento, que actuará como secretario/a, asistiendo como asesor/a un representante del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Artículo 31.- Fondo Social.

En el Fondo Social se incluyen durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, las siguientes ayudas sociales:

Seguro de vida.

Ampara a los/as contratados/as laborales fijos/as e interinos/as en plaza vacante incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Capital asegurado individual 18.030,00 euros. En la misma se recogen seguro principal de fallecimiento, invalidez absoluta y permanente para todo tipo de trabajo por cualquier causa, muerte por accidente (doble capital), y muerte por accidente de circulación (triple capital).

A partir del 1 de enero de 2024 se establecerá un capital asegurado individual mínimo de 25.000 euros. Como mejoras adicionales se recogerán en esta póliza indemnización por fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta y permanente para todo tipo de trabajo por



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

cualquier causa, muerte por accidente (doble capital), y muerte por accidente de circulación (triple capital).

Artículo 32.- Seguros.

Seguro de Responsabilidad Civil.

Ampara a los/as contratados/as laborales fijos/as e interinos en plaza vacante incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Máximo de indemnización 250.000,00 euros por siniestro y anualidad. Esta póliza prevé coberturas por la responsabilidad del personal al frente de la administración, responsabilidad por daños derivados por reclamaciones presentadas por un tercero frente a un asegurado por actos incorrectos, defensa y asistencia legal y constitución de fianzas de naturaleza civil que sean impuestas por decisión judicial, entre otros.

Artículo 33.- Comisión de compras.

Se acuerda crear una Comisión de Compras. A sus reuniones podrán asistir un cargo electo del Ayuntamiento, los/as empleados/as municipales de cada área de personal con funciones de responsabilidad, esto es, la brigada de obras, la jefatura de policía local y la jefatura de protección civil, para la adquisición de vestuario de personal.

Artículo 34.- Ropa de trabajo.

El Ayuntamiento de Turre proporcionará a los/as empleados/as, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal.

Los/as empleados/as a los que el Ayuntamiento proporcione ropa de trabajo vendrán obligados/as a utilizarla durante su jornada laboral.

El personal interino estará obligado a devolver la ropa de trabajo que se le haya facilitado. Se procederá al descuento en la nómina del valor de la ropa de trabajo no devuelta.

Artículo 35.- Anticipos reintegrables.

Los/as contratados/as laborales fijos/as e interinos/as en plaza vacante, siempre que el periodo previsto de contrato sea suficiente para que se efectúe el reintegro, tendrán derecho a solicitar los anticipos reintegrables regulados legalmente.

Artículo 36.- Privación del carnet de conducir.

El/la empleado/a que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

ARTÍCULO 37.- Jubilación forzosa / Jubilación parcial

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se jubilarán a la edad establecida legalmente para los/as funcionarios/as de Administración Local, con las especialidades que se contemplen en cada momento por la normativa para la jubilación parcial o anticipada.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

ARTÍCULO 38.- Premios.

Los/as trabajadores/as que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados/as, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Anulación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por el/la alcalde/sa oída la representación sindical.

Premios por servicios prestados en este Ayuntamiento:

Los/as empleados/as que cumplan 25 años de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Turre recibirán una insignia de plata.

Los/as empleados/as que 35 años de trabajo efectivo en el Ayuntamiento de Turre recibirán una insignia de oro.

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 39.- Reconocimientos médicos.

El Ayuntamiento garantizará a los/as contratados/as laborales fijos/as e interinos/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para lo que se ofrecerá un reconocimiento médico individual con una periodicidad anual.

El sometimiento a este reconocimiento médico será de carácter voluntario, excepto para el personal que desempeña funciones o tareas de mayor riesgo y peligrosidad, y en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento; considerando como tales el personal adscrito a puestos de trabajo relacionados con el servicio de obras, limpieza y mantenimiento, a quienes les resultará de carácter obligatorio.

De igual forma, y con ocasión de la finalización de situaciones de incapacidad laboral temporal superior a tres meses de duración, o tras la incorporación de personal al servicio de la administración tras finalización de comisiones de servicios, excedencias, u otras causas que hayan supuesto el cese temporal de la prestación de servicios en este Ayuntamiento, se ofrecerá con carácter extraordinario dentro de un plazo de diez días desde la incorporación del personal a su puesto de trabajo, un reconocimiento médico individual voluntario, con la excepción antes indicada para puestos de trabajo en los que resulte obligatorio.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Faltas.

La tipificación de faltas muy graves es la contenida en el artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Hasta tanto se establezcan las faltas graves por ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma andaluza (artículo 95.3 Estatuto Básico del Empleado Público), se considerarán faltas graves las establecidas por el artículo 7 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

Hasta tanto se dicten, en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, las leyes de función pública que determinen el régimen aplicable a las faltas leves se considerarán faltas leves las establecidas por el artículo 8 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

ARTÍCULO 41.- Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las establecidas para los/as funcionarios/as de Administración Local.

ARTÍCULO 42.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Para la imposición de cualquier sanción por falta leve será preceptivo el trámite de audiencia al/la inculcado/a, para el que se establece un plazo de cinco días naturales.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de un expediente con las garantías que se siguen en la tramitación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de este Ayuntamiento.

Se dará traslado al/la Representante de los/as trabajadores/as la Resolución de inicio de la tramitación de los expedientes disciplinarios. Se comunicarán al/la Representante las sanciones que se impongan por la comisión de faltas leves. Se solicitará informe al/la Representante con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días hábiles. Cuando se tome declaración al/la inculcado/a, si éste lo desea, podrá acompañarle un/a representante del personal. Igualmente, si el/la inculcado/a lo solicita, podrá facilitársele vista del expediente disciplinario al/la representante del personal que indique.

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.- Horas sindicales y permisos por razones sindicales.

1.- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a los/as respectivos/as jefes/as departamento.

Excepcionalmente, en aquellos casos de urgente necesidad o que no sea factible la notificación por escrito, se comunicará verbalmente con la mayor antelación posible.

2.- Según las necesidades de cada sindicato o candidatura, se podrá acumular anualmente el crédito horario de los/as delegados en uno/a sólo/a o en varios de sus miembros electos/as.

Artículo 44.- Negociación del Ayuntamiento con otros Organismos.

En las negociaciones que el Ayuntamiento de Turre mantenga con organismos oficiales en materia de transferencias de personal, estarán presentes los/as representantes de los/as



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

trabajadores/as salvo que el otro organismo lo impida expresamente, en cuyo caso se les mantendrá puntualmente informados.

En los supuestos transferencia o cualquier otro tipo de traspaso a otra Administración Pública, empresa pública o privada la Comisión Paritaria estudiará y negociará las condiciones retributivas de dicho personal para que el traspaso se produzca en las mejores condiciones posibles.

Registrado de ENTRADA, con nº 3725, en fecha 18/10/2022 08:59:54 en AYUNTAMIENTO DE TURRE - Pagina 1 de 1
R. Salida nº 54189 - 18/10/2022 - 08:27:38 DIPUTACION PROVINCIAL DE ALMERIA. Pág. 1 de 1. Dest. AYUNTAMIENTO DE TURRE

AREA ADMON	DOT	AD	ACC	GR	NIVEL	C. ESPECIF
ADMINISTRACION						
SECRETARIO/A	1	F	CG	A1	28	2175,57
ADMINISTRATIVO/A	1	F	CG	C1	22	1130,91
TECNICO ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD Y GESTION ECONOMICA	1	F	CG	C1/A2	22/23	1268,41
TECNICO/A ADMINISTRATIVO DE GESTION DE PERSONAL	1	F	CG	C1/A2	22/23	1268,41
TECNICO/A AUXILIAR ADTVO	2	F	CG	C2/C1	18/20	965,91
AUXILIAR ADTVO	3	F	CG	C2	18	751,38
CONSERJE/AUXILIAR	1	F	CG	E/C2	14	576,32
ÁREA URBANISMO						
ARQUITECTO TECNICO	1	F	CG	A2	26	1474,66
TECNICO AUX ADTVO DE URBANISMO	1	F	CG	C2/C1	18/20	993,41
AREA CULTURA Y DEPORTES						
DINAMIZADOR DEPORTIVO/CULTURAL	1	L	CG	C2/C1	18	901,78
AGENTE DE INNOVACION TECNOLOGICA	1	L	CG	C1	19	855,91
BIBLIOTECARIO/A	1	L	CG	A2	20	910,91
AREA DE SERVICIOS MUNICIPALES						
ENCARGADO/A DE OBRAS Y SERVICIOS OPERARIO SERVICIOS MULTIPLES	1	F	CE	C1	19	1094,09
PEON DE LIMPIEZA	2	F	CG	C2	16	874,09
PERSONAL DE LIMPIEZA INSTALACIONES	3	L	CG	E	14	791,59
CONSERJE CENTRO ESCOLAR	5	L	CG	E	14	649,58
CONSERJE CENTRO ESCOLAR	1	L	CG	E	14	530,53
AREA SEGURIDAD CIUDADANA						
OFICIAL /JEFE POLICIA LOCAL	1	F	CE	C1	22	1401,32
POLICIA LOCAL	5	F	CG	C1	19	1208,82
POLICIA LOCAL 2ª ACTIVIDAD	1	F	CG	C1	19	993,41

Diligencia que extiendo yo, la Secretaria, para hacer constar que el presente documento se aprobó inicialmente por acuerdo de Pleno en sesión ordinaria de 17 de noviembre de 2022, y se aprobó definitivamente con su publicación en el BOP núm. 244 de 22 de diciembre de 2022

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Mesa de Negociación y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes.

TERCERO. Comunicar el presente acuerdo a la autoridad laboral, en el plazo máximo de quince días, con traslado de su texto íntegro, a los efectos previstos en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la lectura de la propuesta, por la Sra. Alcaldesa indica que su contenido es igual que el anterior punto anteriores de los funcionarios, pero éste es el del personal laboral: se tienen

Documento firmado electrónicamente según Ley 6/2020 en AYUNTAMIENTO DE TURRE (P0409300A) verificable en: https://ov.dipalme.org/ov/csv?id=qzxySeQxkFayCgfcyYA== CARMEN VALENZUELA GONZALEZ (Firma) actuando como SECRETARIA en fecha 08/05/2023 - 19:39:00 y MARIA ISABEL LOPEZ ALIAS (Firma) actuando como ALCALDESA en fecha 08/05/2023 - 19:50:00

Documento firmado electrónicamente según Ley 6/2020 en AYUNTAMIENTO DE TURRE (P0409300A) verificable en: https://ov.dipalme.org/ov/csv?id=qzxySeQxkFayCgfcyYA== CARMEN VALENZUELA GONZALEZ (Firma) actuando como SECRETARIA en fecha 22/12/2022 - 12:07:00



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

que presentar por separado y luego se inscriben donde correspondan por separado, pero reflejan el mismo contenido.

Se abre el turno de intervenciones por parte de la Sra. Alcaldesa, y se concede el uso de la palabra al Sr. Concejales del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes, quien expresa que su postura es la misma que antes, solicitando nuevamente que se someta a votación dejar el asunto sobre la mesa, puesto que el contenido es el mismo.

Tras lo anterior, sin que haya más intervenciones, de conformidad con el artículo 92.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se somete a votación la propuesta formulada por el Sr. Concejales D. Arturo Damián Grima Cervantes, de dejar el asunto sobre la mesa, obteniéndose un resultado de cinco votos en contra (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos a favor (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Habiéndose producido un empate, en aplicación del artículo 100.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se somete nuevamente dejar el asunto sobre la mesa, cuyo resultado es de cinco votos en contra (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos a favor (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Persistiendo el empate anterior, el asunto se decide con el voto de calidad de la Sra. Alcaldesa (PSOE), siendo por tanto RECHAZADO por mayoría, que representa el quorum de la mayoría simple de los miembros de la corporación, dejar el asunto sobre la mesa.

Tras lo anterior, la Sra. Alcaldesa somete el asunto a votación siendo APROBADO por MAYORÍA, que representa el quorum de la mayoría simple de los miembros de la corporación, con cinco votos a favor (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco abstenciones (5 PP), de los diez Concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo, el acuerdo del que anteriormente se ha dado cuenta.

PUNTO QUINTO. - APROBACIÓN ADHESIÓN AL SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y DINAMIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (PRTR)-TRAGSATEC. EXPTE. N° 2023/409350/951-500/00005.

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de aprobación adhesión al servicio de asistencia técnico y dinamización de la participación de las Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)-TRAGSATEC. Expte.: 2023/409350/951-500/00005, que a continuación se detalla:

PROPUESTA ACUERDO PLENO



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Mediante Acuerdo de 27 de abril de 2021, el Consejo de Ministros aprobó el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), que incorpora una importante agenda de inversiones y reformas estructurales.

El PRTR fue aprobado por la Comisión Europea el pasado 16 de junio de 2021, y por el Consejo de la Unión Europea el 13 de julio de 2021.

El PRTR se concibe como un proyecto de país que traza la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, tras la crisis del COVID-19, así como para preparar al país para afrontar los retos del futuro, que se ajusta al marco establecido en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y en la Decisión de Ejecución del Consejo (CID) relativa a la aprobación de la evaluación del PRTR.

Con el objeto de garantizar el acceso igualitario de las AA.PP. a las actuaciones de ejecución del PRTR, independientemente de los recursos y capacidad disponible, la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública encargó a Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (en adelante, TRAGSATEC) el “Servicio para asistencia técnica y la Dinamización de la Participación de Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación y Resiliencia (PRTR)”, con el objeto de prestar soporte técnico a las AA.PP. para fomentar su participación en los proyectos y acciones enmarcadas en el PRTR.

Con fecha 7 de febrero de 2023 el Consejo de Ministros autorizó el encargo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos al medio propio TRAGSATEC, que estará dirigido desde la Secretaría General de Fondos Europeos para llevar a cabo el servicio de asistencia técnica y dinamización de la participación de las administraciones públicas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), particularmente dirigido a las EELL de menos de 5.000 habitantes que son las que más insuficiencia de medios técnicos y humanos tienen para poder participar en el mismo y cumplir con las obligaciones

Con fecha 28 de marzo de 2023, se ha publicado en la Plataforma de Contratación el encargo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública a Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC) del “Servicio para asistencia técnica y la Dinamización de la Participación de Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación y Resiliencia (PRTR)”.

El soporte técnico objeto del encargo consiste en las siguientes actividades a realizar por TRAGSATEC a las AA.PP. adheridas, que se concretarán en función de las necesidades y capacidades de las mismas:

- Presentación del servicio de dinamización.
- Asignación de interlocutor del equipo de apoyo en territorio y/o antena provincial.
- Atención telefónica, por videoconferencia o personal en el marco de las actividades del servicio de dinamización
- Comunicación de la existencia de convocatorias que les puedan resultar de interés del PRTR.
- Asistencia técnica o apoyo en la elaboración de documentación administrativa y técnica necesaria para la presentación a esas convocatorias.
- Enlace entre la Administración y el equipo técnico de apoyo central.
- Asistencia técnica o apoyo en la elaboración de documentación para realizar el seguimiento de la ejecución de las actuaciones derivadas de las subvenciones o ayudas



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

concedidas (informes de hitos y objetivos, etc.) en función de lo solicitado en cada convocatoria del PRTR.

- Asistencia técnica o apoyo en el seguimiento y ejecución del PRTR, mediante la elaboración de documentación acreditativa de las actuaciones ejecutadas dentro del sistema de información CoFFEE, según exige la normativa aplicable.

- Participación en jornadas formativas, grupos de trabajo u otras acciones que se organicen para dinamizar el acceso a las convocatorias del PRTR y su correcto desarrollo.

- Acceso a los materiales, guías y materiales explicativos recopilados en el desarrollo del servicio de dinamización.

- Información y apoyo a la implantación de buenas prácticas identificadas en desarrollo del servicio de dinamización que le puedan ser aplicables.

- Cualquier otra acción, enmarcada en el objetivo principal de la actividad, que proponga la dirección de los trabajos para su desarrollo en el territorio.

De acuerdo con los antecedentes expuestos y la legislación que le es de aplicación, propongo al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO. – Aprobar la adhesión al “Servicio para asistencia técnica y la Dinamización de la Participación de Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación y Resiliencia (PRTR)”, el cual la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública ha encargado a Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (TRAGSATEC).

SEGUNDO. – Que, la Administración Pública adherida participa en la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Las correspondientes obligaciones según la normativa reguladora y, en concreto, las establecidas en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la Resolución 1/2022, de 12 de abril, de la Secretaría General de Fondos Europeos, por la que se establecen instrucciones a fin de clarificar la condición de entidad ejecutora, la designación de órganos responsables de medidas y órganos gestores de proyectos y subproyectos, en el marco del sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recaerán en los órganos correspondientes.

A tales efectos, la Administración Pública adherida se compromete a comunicar a TRAGSATEC la identificación del titular del órgano gestor responsable de los proyectos o subproyectos (incluidos instrumentales) de los que sea Entidad Ejecutora/instrumental, y comunicar cualquier modificación que se produzca durante la vigencia del servicio.

TERCERO. – Facultar a la Alcaldía-Presidentencia, para la ejecución y firma de cuantos actos y documentos se deriven del cumplimiento del acuerdo adoptado.

QUINTO. – Dar traslado del presente acuerdo al Ministerio de Hacienda y Función Pública para su toma de razón.”



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

Tras la lectura de la propuesta, la Sra. Alcaldesa explica que es un programa que ha abierto el Ministerio para ofrecer asistencia técnica a municipios de menos de 5.000 para gestionar y poder llevar a cabo los planes de recuperación, transformación y resiliencia: consideran que es algo que no es costoso y es una ayuda técnica para su gestión.

Se abre el turno de intervenciones por parte de la Sra. Alcaldesa, y se concede el uso de la palabra al Sr. Concejal del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes, manifestando que, votarán favorablemente. El informe de Secretaría-Intervención dice que no tendrá coste económico para el municipio, y esto viene a través de la Subdelegación del Gobierno y hay que comunicarlo a Hacienda.

Tras lo anterior, sin que haya más intervenciones, se somete el asunto a votación siendo aprobado por UNANIMIDAD, que representa el quorum de la mayoría absoluta de los miembros de la corporación, con diez votos a favor (4 PSOE, 1 TURRE PARA LA GENTE y 5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo, el acuerdo del que anteriormente se ha dado cuenta.

PUNTO SEXTO. - APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN LOCAL DE EQUIPAMIENTOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS. EXPTE. N° 2023/409350/100-001/00001.

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de aprobación inicial del Plan Local de Equipamientos e Instalaciones Deportivas. Expte.: 2023/409350/100-001/00001, que a continuación se detalla:

PROPUESTA DE LA ALCALDÍA

ASUNTO: APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN LOCAL DE EQUIPAMIENTOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS (CÓD. EXPTE. 2023/409350/100-001/00001).

El artículo 43.3 de la Constitución Española establece un mandato dirigido a los poderes públicos de fomento de la educación física y el deporte como principio rector de la política social y económica. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume, de conformidad con el artículo 72.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la competencia exclusiva en materia de deporte y de actividades de tiempo libre, que incluye la planificación, la coordinación y el fomento de estas actividades, así como la regulación y declaración de utilidad pública de entidades deportivas. Esta previsión estatutaria conecta con lo establecido en el artículo 148.1.19.^a de la Constitución, que dispone que las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en la materia relativa a la promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio.

En el ámbito local, el artículo 9.18 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía establece como competencia municipal, la promoción del deporte y gestión de equipamientos deportivos de uso público, que incluye, entre otros: a) la planificación, ordenación, gestión y promoción del deporte de base y del deporte para todos; y d) la formulación de la planificación deportiva local



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

El Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos queda definido en el artículo 40 Decreto 48/2022, de 29 de marzo, por el que se regula el Inventario Andaluz de Instalaciones y Equipamientos Deportivos y los Planes de Instalaciones y Equipamientos como un instrumento de planificación y desarrollo de la ordenación de las infraestructuras deportivas de la Comunidad Autónoma en el ámbito local.

Los planes locales concretarán las actuaciones que, en desarrollo del Plan Director y su planeamiento de desarrollo aprobados por la Comunidad Autónoma, se propongan llevar a cabo los municipios andaluces dentro de sus respectivos ámbitos territoriales y de competencia.

Visto el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos remitido por la Excm. Diputación Provincial de Almería, con registro de entrada 1.283 de fecha 29 de marzo de 2023.

Vistos los informes técnicos de fecha 25 de abril de 2023, sobre su compatibilidad urbanística y cumplimiento de lo previsto en el artículo 36 de la Ley 7/2007 de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

Visto el informe de secretaría de fecha 25 de abril de 2023.

En aplicación del procedimiento establecido en los artículos 43 y 44 del Decreto 48/2022, de 29 de marzo, por el que se regula el Inventario Andaluz de Instalaciones y Equipamientos Deportivos y los Planes de Instalaciones y Equipamientos, y 25 y 26 del Decreto 144/2001, de 19 de junio, sobre los Planes de Instalaciones Deportivas, propongo al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO. – Aprobar inicialmente el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos remitido por la Excm. Diputación Provincial de Almería, con registro de entrada 1.283 de fecha 29 de marzo de 2023.

SEGUNDO. – Remitir el presente acuerdo junto con el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos a la Consejería competente en materia de deporte para la emisión de informe, que tendrá carácter preceptivo.

TERCERO. – En consonancia con el contenido del informe técnico municipal de fecha 25 de abril de 2023, recabar informe de Dominio Público Hidráulico de la Junta de Andalucía, considerando que la actuación de nuevos espacios deportivos en la que se contempla la construcción de un circuito de pump track con parkour situado en el entorno del Circuito Gimnástico, se encuentra dentro del ámbito de la zona de riesgo inundable del PGOU-Adaptación Parcial a la LOUA de las NN.SS. de Turre.

CUARTO. – Someter el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos al trámite de información pública por plazo de un mes mediante inserción de anuncio Boletín Oficial de la Provincia de Almería y en tablón de anuncios del Ayuntamiento, dentro del cual los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas,

Tras la lectura de la propuesta, por la Sra. Alcaldesa se expone que la Diputación ha hecho el Plan Local de Instalaciones Deportivas, al igual que se ha hecho para otros ámbitos, sien-



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

do necesario para pedir ciertas subvenciones, y con la colaboración de la Concejalía de Deportes se ha elaborado este Plan.

Se abre el turno de intervenciones por parte de la Sra. Alcaldesa, y se concede el uso de la palabra al Sr. Concejal del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes, anunciando que votarán en contra de este punto. Los motivos son que no se contemplan otras actuaciones que podrían hacerse; además, se ha propuesto un pump trunk (en inglés), y se habla que tiene que informar al dominio hidráulico porque está en zona inundable. Imagina que está situado en el entorno del circuito gimnástico, no sabe en qué parte va, imagina que será en lo que queda libre, al lado de donde están haciendo la barbacoa.

Le contesta el Sr. Concejal del grupo Turre para la Gente y Concejal de Deportes, D. David Ruiz Plaza, que es donde estaban antes los aparatos gimnásticos, estando previsto en ese hueco.

Prosigue su intervención el Sr. Concejal D. Damián Arturo Grima Cervantes, añadiendo que en su programa electoral llevan hacer una piscina municipal en toda esa anchura hacer, allí quieren hacer todo el entorno de la piscina y darle todo el realce que se pueda: sería una piscina para el verano, y por tanto, no comparten el Plan. El tema del pump trunk, puede ser apetecible a algunos, si bien abogaría por poner nombre en castellano, estamos en España y todo esto está en inglés. De otro lado pregunta: ¿no se quitarán los cacharros para poner eso?

Respondiendo la Sra. Alcaldesa que están ya quitados.

Continúa su intervención el Sr. Grima: este plan elaborado por la Diputación, en el documento no dice que se pueda solicitar ninguna otra actividad diferente a la ya contenida. No entran en sus ideas lo del pump trunk y están en contra completamente.

Se concede la palabra al Sr. portavoz del grupo Turre para la Gente, D. David Ruiz Plaza, explicando que el Plan viene a través de Diputación, y es para cumplir una ley. Se han hecho encuestas entre el técnico de deportes y él en el municipio, y hay mucha afición al pump trunk en Turre: está puesto ahí porque hay mucha demanda de gente que lo practica, no va fuera de la barbacoa, va dentro. Es un documento vivo, se puede modificar, va reflejado que se hizo la explanada de la pista de petanca, con la idea de que la gente lo utilice, que muchos lo pidieron y que luego no se ha usado.

Desde Diputación dijeron que se pusiese todo para que esté reflejado, si no está reflejado es más difícil que se haga. Se puede añadir cualquier cosa, y que este ahí no quiere decir que se vaya hacer, es como una previsión, no quiere decir que se haga. También hay datos estadísticos sobre cuánta gente hace deporte, las edades, es información útil para los gobiernos. Evidentemente votará a favor.

Diputación ha puesto una empresa al servicio del Ayuntamiento, y trajeron el Plan hace dos semanas. Les dijeron que sería bueno aprobarlo antes de las elecciones, porque hay muchos pueblos y cuanto antes se apruebe, mejor. Esto es un trámite que se ha hecho poco a poco y lo han mandado por correo electrónico.

Interviene nuevamente el Sr. Arturo, diciendo que votarán en contra, apuntando para que sea una cosa más efectiva, se podrían contemplar muchas otras mas cosas que son efectivas. No sabe dónde están esas pistas donde practican, o si es mentalmente donde tienen ganas. Asi-



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

mismo señala que él ha buscado la traducción de pump trunk, y significa “bomba de pista”: cree que los experimentos con gaseosa cuanto menos, mejor. Es preferible quizás verlo en algún sitio y que esto se quedara abierto.

El Sr. Concejal de Deporte, D. David Ruiz Plaza reitera que el Plan está vivo; a lo que el Sr. Grima repite que eso no es lo dice el documento.

Tras lo anterior, sin que haya más intervenciones, se somete el asunto a votación, obteniéndose un resultado de cinco votos a favor (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos en contra (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Habiéndose producido un empate, en aplicación del artículo 100.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se somete nuevamente el asunto a votación, cuyo resultado es de cinco votos a favor (4 PSOE y 1 TURRE PARA LA GENTE), y cinco votos en contra (5 PP) de los diez concejales asistentes de los once que legalmente forman el Pleno Corporativo.

Persistiendo el empate anterior, el asunto se decide con el voto de calidad de la Sra. Alcaldesa (PSOE), siendo por tanto aprobado por MAYORÍA, que representa el quorum de la mayoría simple de los miembros de la corporación, el acuerdo del que anteriormente se ha dado cuenta.

PUNTO SÉPTIMO. - AGRADECIMIENTO Y FELICITACIONES AL AGENTE DE POLICÍA LOCAL 2568 POR LA CORPORACIÓN 2023. EXPTE. N° 2023/409350/800-210/00001.

Se somete a consideración del Pleno Corporativo el Expediente de agradecimiento y felicitaciones al Agente de Policía Local 2568 por la Corporación 2023. Expte.: 2023/409350/800-210/00001, que a continuación se detalla:

PROPUESTA DE ALCALDÍA

ASUNTO: AGRADECIMIENTO Y FELICITACIONES AL AGENTE DE POLICÍA LOCAL 2568 POR LA CORPORACIÓN 2023 (CÓD. EXPTE 2023/409350/800-210/00001)

Habida cuenta de las siguientes actuaciones llevadas a cabo por la Policía Local, según consta en el informe emitido de fecha 22 de abril de 2023, núm. parte 330/2023, por el Jefe en funciones de Policía Local, D. José Antonio García Jódar cuyo tenor literal es el siguiente:

“El Agente 2565 Jefe en funciones Policía Local Turre da traslado Alcaldía de la intervención realizada, por el Agente 2568 Don FRANCISCO MIGUEL SERRANO GONZALEZ el día 14/03/2022, solicitando que se le reconozca por escrito la impecable intervención realizada por dicho Agente.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

El Agente 2565 Jefe en Funciones quiere dejar de manifiesto que la intervención fue fuera de su horario de trabajo salvando la vida de una persona y poniendo la suya en riesgo al sacarlo de la cochera donde se encontraba el identificado.

*REQUERIMIENTO: Sobre las 6:45 horas, del día 14/03/2023, la esposa de D. **** recibe llamada telefónica del número 62****904, de Dña. *****, esposa de D. *****, manifestando que su marido se ha encerrado en la cochera ****, que se escuchan dentro los vehículos con el motor en marcha y piensa que está intentando suicidarse.*

En relación al requerimiento que se indica, por medio del presente, remito informe realizado por Agentes de esta Policía Local, en EDIFICIO JEFATURA POLICÍA LOCAL .-

*RESULTADO: El agente 2568 se persona a las 6:50 horas, en la Calle ***, en las cocheras *****, observando que se encuentra en el lugar a una pareja de la Guardia Civil y la llamante Dña. *****.*

El agente 2568 procede a abrir la puerta basculante con el mando, introduciéndose rápidamente en el interior antes de que la puerta terminase de abrir.

*Debido a la gran cantidad de humo que había dentro, ya que estaban todos los vehículos arrancados y dificultando la visibilidad, se puede apreciar a D. *****, tumbado con el respaldo del conductor hacia atrás de unos de los vehículos *****, matrícula 3 *****, que se encontraba en segunda posición de tres vehículos estacionados en fila.*

*Se observa que D. ***** se encuentra inconsciente, por lo que se procede a sacarlo del interior del vehículo por la puerta del copiloto ya que había más espacio, una vez fuera del vehículo, es ayudado por un agente de la Guardia Civil a sacarlo fuera de la cochera y otro agente de la Guardia Civil empieza a parar el motor de todos los vehículos.*

*Procedemos a colocar a D. ***** en posición lateral de seguridad, comprobando que está respirando y abriendo los ojos.*

Una vez llegada la ambulancia que previamente que había sido avisada por servicios de emergencias, es atendido y posteriormente trasladado al Hospital de Huércal Overa.

*El agente 2568 se incorpora a su puesto de trabajo, a las 8:00 horas, comprobando en el **** con la autorización de Jefatura que ***** D. *****, no se encuentra en el casillero correspondiente, observando que ***** se encuentra semiabierto, observándose un cartucho en vertical suelto ***** y el ***** colocada dentro de la funda en el cinturón de trabajo de ****.*

*El agente 2568 realiza las comprobaciones de seguridad pertinentes del **** observando que estaba dentro de ****, alimentada, sin cartucho en recámara, seguidamente se guarda en otro *** fuera del alcance de *****.*

*Hacer constar que el ***** prestó servicio el día 13/03/2023, turno de tarde de 15:00 horas hasta 22:00 horas y comenzaba un nuevo turno a las 8:00 horas del día 14/03/2023.”*

Vistos los antecedentes mencionados, que ponen de manifiesto la encomiable labor y eficacia demostrada en la actuación de los Agentes de Policía Local, se propone al Pleno la adaptación del siguiente,

ACUERDO:

PRIMERO.- RECONOCER al Agente de la Policía Local nº 2568 de este Ayuntamiento, Don FRANCISCO MIGUEL SERRANO GONZALEZ, AGRADECIMIENTO Y FELICITACIONES PÚBLICAS, por las actuaciones realizadas el día 14 de marzo de 2023.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 **TURRE** (Almería)

SEGUNDO.- Notificar el presente acuerdo al interesado, a los efectos oportunos.”

La Sra. Alcaldesa, tras la lectura de lo anterior, comenta que todos conocen los hechos de los que se están hablando y además en la propuesta aparece el informe completo de la policía local, y como saben todo lo que se habla aquí va a un acta. Si les parece bien, se omitirán en el acta datos por salvaguardar la privacidad de las personas. Todos lo conocen, pero si no ven inconveniente, en el acta no se va a ver reflejado el informe transcrito literalmente.

Se abre el turno de intervenciones por parte de la Sra. Alcaldesa, y se concede el uso de la palabra al Sr. Concejal del Grupo Popular D. Damián Arturo Grima Cervantes, manifestando que lo primero que debía haber hecho la Sra. Alcaldesa es no haber puesto el informe.

Quiero decir que está a favor del policía, de su actuación, de salvar una vida y demás; pero en esta propuesta que hace, vienen los números de los agentes, los nombres, el nombre de la señora, viene todo, y en este acta como muy bien ha dicho, se expone al público en la página del Ayuntamiento, y le pregunta con quien ha consultado para hacer este tipo de propuesta, cómo puede traer a pleno esto, donde nombra a personas, se pone número de agente, es decir, lo que acaba de hacer, podría haberlo dicho, pero no haberlo puesto en el documento; es decir, dar las gracias y no haber traído la propuesta. Esto le plantea serias dudas sobre la ley de protección de datos, y si la ética permite publicar con nombre y apellidos lo de los agentes y el contenido exacto. Lo correcto es reconocer al agente todo lo que ha hecho, más todavía, pero no que aparezca en un documento, y espera que esté de acuerdo en que la única forma es no habiéndolo traído a pleno. Las actas como bien ha dicho, se publican. No le ha cogido por sorpresa porque lo traía apuntado. La única forma de que esto no hubiera pasado es hacer el reconocimiento al agente, y no haber puesto en su propuesta nombres, apellidos y nombre de los agentes, ya no es por la protección de datos, sino por lo personal. No tenía que haberlo incluido en su propuesta.

Se concede la palabra al Sr. portavoz del grupo Turre para la Gente, D. David Ruiz Plaza, manifestando que se suma al reconocimiento de agradecimiento de Francisco, por su rápida intervención, no solo fuera de su horario de trabajo sino a una hora muy temprana.

Interviene la Sra. Alcaldesa diciendo que no va a generar un debate de un punto así: le recuerda al Sr. Grima que en otras ocasiones, para agradecimientos de la policía, ha reclamado información suficiente al respecto, porque otras veces no han venido informes completos y decía que no sabía qué actuación se agradecía y reconocía a un agente.

Esta vez, tienen la información y lo han podido leer, y no hay porqué comentarlo, cuando llegue en el acta no se reflejarán datos. Señala también que los números de agente no son privados, están obligados a llevarlo e identificarse con él, por lo que son públicos.

Esto aparte, quiere dar las gracias a Francisco, por esta intervención, que fue dura, y aprovechar este momento para agradecer su disposición no solo en ésta, sino siempre que desde jefatura se le quiere cualquier cosa y se considera que es necesaria, así que gracias por todo.

Interviene nuevamente el Sr. Concejal D. Damián Arturo Grima Cervantes, dirigiéndose a la Sra. Alcaldesa y diciéndole que debería ser más humilde y reconocer que las cosas no se



EXCMO. AYUNTAMIENTO

DE LA VILLA DE

04639 *TURRE* (Almería)

han hecho bien, y que para felicitar a Francisco, lo hacen todos con gusto y cariño. No es positivo, debería haber consultado a la Secretaria si puede llegar aquí y decir ahora que esto no salga en el acta. De otro lado, por su parte quiere felicitar al agente y sentir la enhorabuena y el que haya hecho una cosa importante, porque la vida vale mucho. Pero para la otra parte, no le va a agradar que se haya hecho así, las cosas se deben consultar bien, y formula una pregunta ¿cuándo ha pensado que esto no aparezca en el acta?

La Sra. Alcaldesa reitera que no va a generar un debate en torno a eso.

Interviene el Sr. Concejales del PSOE, D. Pedro Jesús González Dávila, manifestando que se suma a la felicitación de la Sra. Alcaldesa, y da las gracias por la predisposición de Francisco con respecto al pueblo.

Por último, la Sra. Alcaldesa en nombre de la Corporación hace entrega de un obsequio al agente D. Francisco Miguel Serrano González (aplausos) y toman fotografías.

No solicitándose más el uso de la palabra por los Sres. Concejales presentes y no habiendo otros asuntos que tratar, por orden de la Presidencia se da por finalizada la sesión, siendo las veinte horas y cincuenta y ocho minutos del día dos de mayo de dos mil veintitrés, de todo lo cual yo, la Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Turre certifico y doy fe.

LA ALCALDESA

Fdo.: María Isabel López Alías

LA SECRETARIA-INTERVENTORA

Fdo.: Carmen Valenzuela González