María Sánchez Sánchez (1 de 2)
SECRETARIA GENERAL
Fecha Firma: 07/02/2023
HASH: c326f1774c2f970483364001701a5d4d

Mariano Pérez Hernández (2 de 2)
Alcalde-Presidente
Fecha Firma: 07/02/2023
HASH: 028f14ea60e708122df56fde14585f872

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2022.**

En La Villa de El Sauzal, siendo las once horas diez minutos del día veinticinco de noviembre de dos mil veintidós, se reúne en el salón de sesiones de la Casa Consistorial de esta Villa, el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria en primera convocatoria, bajo la presidencia del del Sr. Alcalde D. Mariano Pérez Hernández con la asistencia de los Sres. Concejales Dª Fabiola Reyes Torres, Dª Sara Pérez Rodríguez, D. Adasat Goya González, D. Jacobo González Ramos, Dª Jennifer Goya Hernández, D. Eusebio Castillo Vera, D. Juan Daniel Fajardo Expósito, Dª Judit Gutiérrez Pérez, D. Raico Gil Herrera D. Miguel Ángel Pérez Domínguez, D. Benigno Guillén Rodríguez y Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios y actuando como Secretaria Dª María Sánchez Sánchez con la asistencia de la Interventora municipal Dª Montserrat Medina Pérez.

Abierto el acto y declarado público por el Sr. Alcalde, una vez comprobada por la Secretaria la existencia de quórum suficiente, se entró en la discusión de los asuntos contenidos en el Orden del Día.

## A) PARTE DECISORIA.-

### 1. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022.

Se da cuenta del acta de la sesión ordinaria celebrada el 30 de septiembre de 2022, que es aprobada por unanimidad.

D. Benigno Guillén hace una salvedad para que se corrija el error de redacción en el tercer párrafo, página 19 del acta.

### 2. EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 31/2022. MODALIDAD SUPLEMENTO DE CRÉDITO FINANCIERO CON CARGO AL REMANENTE LÍQUIDO DE TESORERÍA. EXPTE.: 3391/2022.

Resultando la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente, para los que no existe crédito en el vigente Presupuesto de la Corporación y/o para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto de la Corporación es insuficiente y no ampliable.

Resultando que se dispone de remanente líquido de Tesorería según los estados financieros y contables resultantes de la liquidación del ejercicio anterior, por Providencia de Alcaldía se

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 108

incoó expediente para la concesión de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería.

Resultando que con fecha 14/11/2022 se emitió Memoria de Alcaldía en la que se especifica la modalidad de modificación del crédito, la financiación de la operación y su justificación y que en fecha 14/11/2022 se emitió Informe favorable de Intervención sobre la modificación presupuestaria propuesta y se elaboró Informe Intervención sobre el cálculo de la Estabilidad Presupuestaria.

Considerando lo dispuesto en los artículos 169, 170 y 172 a 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo; los artículos 34 a 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I, del Título VI, de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos; el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera; el artículo 16.2 del Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de noviembre, de Estabilidad Presupuestaria, en su Aplicación a las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre.

Visto cuanto antecede, se considera que el expediente ha seguido la tramitación establecida en la Legislación aplicable, procediendo su aprobación inicial por el Pleno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Intervenciones

Los miembros del Grupo Mixto reiteran se intente hacer un seguimiento y aclarar todos estos asuntos por parte de la Corporación con el respaldo de la FEMP y la FECAM, complicados de entender.

D. Juan Daniel Fajardo añade que si se tiene claro que es incomprensible en las facturas eléctricas estas subidas quisiera saber que consecuencias tendría un requerimiento por parte de la empresa. Asimismo pregunta si se tiene claro que facturas son las que se van a pagar con cargo a esta modificación de crédito y si es así porque no se incorporan al expediente.

El Alcalde contesta que ya han llegado requerimientos y ya han cortado el suministro.

D. Adasat dice que el expediente es de generación de crédito pero que las facturas están disponibles en su expediente correspondiente por si quisieran verlo.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Economía Hacienda y Patrimonio de 21 de noviembre de 2022, Pleno, por nueve votos a favor (7 votos del Grupo CC-PNC, 1 voto de D. Miguel Ángel Pérez Domínguez (Unidas Se Puede El Sauzal) y 1 voto de Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios (PP) ambos del Grupo Mixto municipal) y cuatro abstenciones (3 votos del Grupo AISA-NC y 1 voto de D. Benigno Guillén Rodríguez (PSOE) del Grupo Mixto, acuerda:

**PRIMERO.** Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 31/2022 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de créditos, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería resultante de la de la liquidación 2021, cuyo detalle es el siguiente:

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 108

**Altas en Aplicaciones de Gastos**

| Aplicación | | | Suplemento de crédito | Créditos finales |
|---|---|---|---|---|
| **Progr.** | **Económica** | **Concepto** | | |
| 9200 | 2210000 | Administración Gral/Energia Eléctrica | **67.526,95** | 495.526,95 |

**Total: 67.526,95ú**

Esta modificación se financia con cargo al remanente de tesorería para gastos generales resultante de la liquidación del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

**Estado de ingresos**

| Aplicación: económica | | | Descripción | Euros |
|---|---|---|---|---|
| **Cap.** | **Art.** | **Conc.** | | |
| 8 | 87 | 87000 | Remanente de Tesorería para gastos generales | 67.526,95ú |
| | | | **TOTAL INGRESOS** | **67.526,95ú** |

**SEGUNDO**.- Proceder a su exposición pública mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de esta Entidad Local por plazo de QUINCE días, tal y como establece el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que remite el artículo 177.2 del mismo texto legal, a efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, procediéndose a la publicación de su resumen por capítulos en el Boletín Oficial de la Provincia.

**TERCERO**. - Dar traslado del presente acuerdo a la Intervención de Fondos para que procedan a su ejecución una vez se haya cumplido el trámite de publicidad posterior a la aprobación definitiva.ò

## 3. CONVENIO ENTRE LA SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A., S.M.E. Y EL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL PARA FACILITAR EL INGRESO EN CUENTAS DEL AYUNTAMIENTO DE GIROS POSTALES UTILIZADOS PARA PAGAR DEUDAS TRIBUTARIAS Y OTRAS DE DERECHO PÚBLICO. EXPTE.: 2384/2020.

Se da cuenta del expediente instruido para la aprobación del convenio de cooperación entre la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. y el Ayuntamiento de El Sauzal, para facilitar el ingreso en cuentas restringidas de giros postales utilizados para pagar deudas tributarias y otras de derecho público, y teniendo en cuenta que:

**1º.-** Correos es una sociedad estatal que presta, entre otros, el servicio financiero de giro postal, de acuerdo con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal. Dicho servicio financiero de interés económico general.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 108

Dispone de una red postal, con oficinas distribuidas por toda España, a través de la cual presta a los usuarios, entre otros, los servicios de giro postal.

**2º.-** Que las dos instituciones relacionadas, dentro de las competencias que les son propias, consideran necesario y de interés, la firma del presente convenio de cooperación, como medio para facilitar el ingreso en cuentas restringidas de giros postales utilizados para pagar deudas tributarias y otras de derecho público.

**3º**.- El convenio de cooperación a suscribir tiene por objeto establecer un marco general de cooperación que permite a los obligados al pago de tributos u otros ingresos de derecho público devengados a favor del Ayuntamiento que efectúen el pago de dichos conceptos mediante un giro postal, para su ingreso en alguna de las cuentas restringidas de las que el Ayuntamiento sea titular en sus entidades colaboradoras.

La prestación por parte de Correos del servicio de giro postal en estos casos se realizará atendiendo a la normativa propia de este servicio.

Se pretende facilitar a los ciudadanos en su relación con el Ayuntamiento de El Sauzal, el permitir el uso de nuevas posibilidades para el pago de tributos u otros ingresos de derecho público que gestiones el Ayuntamiento al ingresar el importe del giro en una cuenta corriente.

**4º**.- Consta propuesta del concejal delegado, con contenido de Convenio actualizado, necesaria actualización para poder proceder a la suscripción por Correos.

A los antecedentes expuestos se consideran de aplicación las siguientes,

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**A. Objeto del convenio.** El objeto es establecer un marco general de cooperación que permite a los obligados al pago de tributos u otros ingresos de derecho público devengados a favor del Ayuntamiento, que efectúen el pago de dichos conceptos mediante un giro postal, para su ingreso en alguna de las cuentas restringidas de las que el Ayuntamiento sea titular en sus entidades colaboradoras.

La prestación por parte de Correos del servicio de giro postal en estos casos se realizará atendiendo a la normativa propia de este servicio.

Se pretende facilitar a los ciudadanos en su relación con el Ayuntamiento de El Sauzal, el uso de nuevas posibilidades y medios alternativos para el pago de tributos u otros ingresos de derecho público con la intermediación del Servicio de Correos.

El Ayuntamiento de El Sauzal atiende a los intereses públicos que le están encomendados y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, descentralización y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. P*ara la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal,* estableciendo, entre otras acciones, convenios de colaboración para el desarrollo de las mismas.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 108

El Ayuntamiento desea dar cumplimiento según lo establecido en el artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

***ñ****Las Administraciones Públicas, sus organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes y las Universidades públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado, sin que ello pueda suponer cesión de la titularidad de la competencia.*

***(é )***
*La suscripción de convenios deberá mejorar la eficiencia de la gestión pública, facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, contribuir a la realización de actividades de utilidad pública y cumplir con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera****é ò***

**B. Régimen jurídico.** El artículo 103 de la Constitución Española contempla como principio rector en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, la coordinación entre ellas al servicio de los intereses generales. Los convenios administrativos entre Administraciones Públicas son el instrumento que prevé la legislación para articular la consecución de un fin común, según se prevé con carácter general en el artículo 47 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; con carácter especial para las Entidades Locales, el artículo 57 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local prevé la cooperación económica, técnica y administrativa entre administraciones, tanto en servicios locales, como en asuntos de interés común, a través de convenios.

Destacan los artículos 47 y siguientes de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en los que se establece una serie de requisitos destacando lo siguiente, en atención a la propuesta y memoria justificativa presentadas:

a) Definición y tipos de convenios (Art. 47). El convenio en cuestión se corresponde con la tipología descrita en el art. 47.2.a, "Convenios interadministrativos firmados entre dos o más Administraciones Públicas".

b) El artículo 49 del mencionado texto legal establece el siguiente contenido mínimo de los Convenios:

*"a) Sujetos que suscriben el convenio y la capacidad jurídica con que actúa cada una de las partes.*
*b) La competencia en la que se fundamenta la actuación de la Administración Pública, de los organismos públicos y las entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella o de las Universidades públicas.*
*c) Objeto del convenio y actuaciones a realizar por cada sujeto para su cumplimiento, indicando, en su caso, la titularidad de los resultados obtenidos.*
*d) Obligaciones y compromisos económicos asumidos por cada una de las partes, si los hubiera, indicando su distribución temporal por anualidades y su imputación concreta al presupuesto correspondiente de acuerdo con lo previsto en la legislación presupuestaria.*



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 108

*e) Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes y, en su caso, los criterios para determinar la posible indemnización por el incumplimiento.*
*f) Mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes. Este mecanismo resolverá los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse respecto de los convenios.*
*g) El régimen de modificación del convenio. A falta de regulación expresa la modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.*
*h) Plazo de vigencia del convenio, teniendo en cuenta las siguientes reglas:*
*1.º Los convenios deberán tener una duración determinada, que no podrá ser superior a cuatro años, salvo que normativamente se prevea un plazo superior.*
*2.º En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción".*

El presente convenio cumple con los requisitos de contenido expuestos, destacando que el mismo no supone impacto desde el punto de vista económico para este Ayuntamiento.

**C. Duración del convenio.** El presente convenio tendrá una vigencia inicial a partir de su firma de cuatro años, pudiendo renovarse por un plazo de hasta otros cuatro años adicionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

No obstante, las dos administraciones podrán acordar justificadamente la suspensión unilateral o la limitación del suministro de información cuando advierta incumplimientos de la obligación de sigilo por parte de las autoridades, funcionarios o resto de personal del ente cesionario, anomalías o irregularidades en el régimen de control o incumplimientos de los principios y reglas que deben presidir el suministro de información, de acuerdo con lo previsto en este Convenio. Serán causas de rescisión o extinción del convenio las previstas en las normas que resulten de aplicación.

Memoria justificativa (art. 50.1). Consta en el expediente memoria justificativa emitida por el Concejal delegado, donde se analiza la necesidad y oportunidad del Convenio, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en la Ley.

Remisión a la Audiencia de Cuentas (art. 53). Dado que el Ayuntamiento no asume compromiso económico, no es necesaria la remisión del convenio a la Audiencia de Cuentas de Canarias.

**D. No sometimiento a la Ley de contratos.** De conformidad con el artículo 6.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, por el que quedan excluidas del ámbito de aplicación de esta Ley los convenios que, cuyo contenido no esté comprendido en el de los contratos regulados en esta Ley o en normas administrativas especiales celebrados entre sí por la Administración General del Estado, las Entidades Gestoras y los Servicios Comunes de la Seguridad Social, las Universidades Públicas, las Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las Entidades locales, las entidades con personalidad jurídico

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 108

pública de ellas dependientes y las entidades con personalidad jurídico privada, siempre que, en este último caso, tengan la condición de poder adjudicador.

*Su exclusión queda condicionada al cumplimiento de las siguientes condiciones:*

*a) Las entidades intervinientes no han de tener vocación de mercado, la cual se presumirá cuando realicen en el mercado abierto un porcentaje igual o superior al 20 por ciento de las actividades objeto de colaboración. Para el cálculo de dicho porcentaje se tomará en consideración el promedio del volumen de negocios total u otro indicador alternativo de actividad apropiado, como los gastos soportados considerados en relación con la prestación que constituya el objeto del convenio en los tres ejercicios anteriores a la adjudicación del contrato. Cuando, debido a la fecha de creación o de inicio de actividad o a la reorganización de las actividades, el volumen de negocios u otro indicador alternativo de actividad apropiado, como los gastos, no estuvieran disponibles respecto de los tres ejercicios anteriores o hubieran perdido su vigencia, será suficiente con demostrar que el cálculo del nivel de actividad se corresponde con la realidad, en especial, mediante proyecciones de negocio.*
*b) Que el convenio establezca o desarrolle una cooperación entre las entidades participantes con la finalidad de garantizar que los servicios públicos que les incumben se prestan de modo que se logren los objetivos que tienen en común.*
*c) Que el desarrollo de la cooperación se guíe únicamente por consideraciones relacionadas con el interés público.**ò***

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, y la naturaleza de las administraciones intervinientes, resulta acreditado el carácter no contractual de la actividad objeto del Convenio.

A tener en cuenta que, en virtud de la cláusula Décima, este convenio no tiene repercusión económica para las partes.

**E. Comisión de seguimiento.** Prevista en la cláusula Tercera, se determinan los integrantes de la misma, así como sus funciones. Tendrá entre otros asuntos la observancia de las obligaciones de las partes.

**F. Competencia.** La aprobación del convenio de referencia corresponde al Pleno, en virtud del artículo 125 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, el cual establece que, serán anulables, los Convenios suscritos por el Alcalde sin la autorización del Pleno, hasta tanto este los ratifique, previo dictamen de la Comisión Informativa.

Intervenciones

D. Juan Daniel Fajardo pregunta cual es el motivo que ha llevado a concertar esta forma de pago y si se va a informar a los vecinos de la comisión a pagar y si se sigue manteniendo el pago por datáfono en el propio Ayuntamiento.

El Alcalde contesta que es una fórmula más de dar otra herramienta a los vecinos para el pago de los impuestos, que tendrá que ver con el Consorcio si se va a informar de esta



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 108

nueva fórmula y la comisión de correos y que se sigue manteniendo el pago por datáfono en el Ayuntamiento.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Economía, Hacienda y Patrimonio de 21 de noviembre de 2022, el Pleno, por unanimidad de todos sus miembros **ACUERDA:**

**PRIMERA.** Aprobar la suscripción del CONVENIO ENTRE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A., S.M.E., Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL, PARA FACILITAR EL INGRESO EN CUENTAS DEL AYUNTAMIENTO DE GIROS POSTALES UTILIZADOS PARA PAGAR DEUDAS TRIBUTARIAS Y OTRAS DE DERECHO PÚBLICO.

**SEGUNDA.** Designar a Don Adasat Goya González como responsable en el asunto de referencia, actuando como interlocutor para la cooperación con La Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, S.A., S.M.E., de las acciones derivadas de la celebración del Convenio.

**TERCERA.** Facultar al Sr. Alcalde- Presidente para la gestión y firma de cuantos trámites y documentos sean precisos para la formalización de este Convenio.

**CUARTA.** Dar traslado del presente a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A.

**QUINTA**. Dar traslado al Departamento de Transparencia, a los efectos oportunos.

**ANEXO**

**CONVENIO ENTRE LA SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A., S.M.E., Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL, PARA FACILITAR EL INGRESO EN CUENTAS DEL AYUNTAMIENTO DE GIROS POSTALES UTILIZADOS PARA PAGAR DEUDAS TRIBUTARIAS Y OTRAS DE DERECHO PÚBLICO**

En Madrid, a la fecha de la firma electrónica.

**REUNIDOS**

ñDe una parte, la **SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. S.M.E**., (en adelante Correos), con dominio social en Conde Peñalver 19, 28006, Madrid (España), con NIF A83052407, representada por **D. Manuel Ángel Zapatero Sierra**, con DNI 07.854.143-B (en su condición de Director de Productos y Servicios), mancomunadamente con **D. Julio González García**, mayor de edad, con DNI 51.382.426-N (en su condición de Secretario General del Consejo de Administración), intervienen en virtud de poder otorgado al efecto, elevado al público en escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Juan Kutz Azqueta el día 6 de julio de 2021, con nº 1.495 de su protocolo.ò

**D. Mariano Pérez Hernández**, con N.I.F. 43.601.095-H, en su condición de Alcalde-Presidente/a del Excmo. Ayuntamiento de la Villa de El Sauzal, en nombre y representación del **Excmo. Ayuntamiento de El Sauzal**, CIF nº P3804100J (en adelante, el ñ**Ayuntamiento de El Sauzal**ò o el ñ**Ayuntamiento**ò), al amparo de lo previsto en el artículo 21.1 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (ñ**LBRL**ò), con domicilio a

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 108

efectos del presente Convenio en calle de La Constitución, nº 3, del municipio de El Sauzal, C.P. 38360.

En lo sucesivo, a cada una de las partes del presente Convenio se le denominará individualmente la ñ**Parte**ò y, conjuntamente, las ñ**Partes**ò.

Ambas Partes se reconocen mutuamente la capacidad legal suficiente para obligar a sus respectivas entidades y acordar voluntariamente el presente Convenio, de acuerdo con las atribuciones que tienen conferidas; y

**E X P O N E N**

**Primero.-** Que Correos es una sociedad estatal que presta, entre otros, el servicio financiero de giro postal, de acuerdo con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal. Dicho servicio tiene la consideración de servicio financiero de interés económico general.

**Segundo.-** Que Correos dispone de una red postal, con oficinas distribuidas por toda España, a través de la cual presta a los usuarios, entre otros, los servicios de giro postal que le son propios.

**Tercero.-** Que el Ayuntamiento de El Sauzal es una entidad local entre cuyos recursos se encuentran los tributos propios (impuestos, tasas y contribuciones especiales) así como otros ingresos de derecho público, para cuya gestión, recaudación e inspección tiene atribuidas competencias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 106.3 LBRL.

**Cuarto.-** Que para la recaudación de dichos tributos e ingresos de derecho público, para cuya cobranza el Ayuntamiento de El Sauzal ostenta las prerrogativas establecidas para la Hacienda del Estado, y actúa conforme a los procedimientos administrativos correspondientes, con arreglo al artículo 2.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (ñ**TRLHL**ò), el Ayuntamiento cuenta con varias entidades colaboradoras, todas ellas entidades de crédito, en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 939/2005, de 29 de julio). El Ayuntamiento es titular en cada una de dichas entidades de una cuenta en la cual los obligados al pago pueden ingresar sus deudas tributarias y otras de derecho público.

**Quinto-.** Que una de las modalidades de giro postal que Correos ofrece a sus clientes es aquella que permite ingresar el importe del giro en una cuenta corriente.

**Sexto.-** Que el Ayuntamiento está interesado en facilitar a los obligados al pago el ingreso de los tributos y otras deudas de derecho público devengados a su favor, razón por la que va a permitir que el pago de esos conceptos pueda ser efectuado por el obligado mediante un giro



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 108

postal ordenado para su ingreso en alguna de las cuentas de las que el Ayuntamiento sea titular en sus entidades colaboradoras.

**Séptimo.-** Que las partes desean colaborar recíprocamente para facilitar el mejor funcionamiento del procedimiento descrito en el punto anterior. Para ello, formalizan el presente Convenio, con base en las siguientes,

## E S T I P U L A C I O N E S

### PRIMERA.- OBJETO DEL PRESENTE CONVENIO

Las siguientes estipulaciones se refieren exclusivamente a aquellos casos en que el Ayuntamiento permite que los obligados al pago de tributos u otros ingresos de derecho público devengados a favor del Ayuntamiento efectúen el pago de dichos conceptos mediante un giro postal, para su ingreso en alguna de las cuentas de las que el Ayuntamiento sea titular.
La prestación por parte de Correos del servicio de giro postal en estos casos se realizará atendiendo a la normativa propia de este servicio y a las especificaciones técnicas contenidas en el presente Convenio.

### SEGUNDA.- RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Convenio se corresponde con los convenios regulados en el artículo 47.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (ñ**LRJSP**ò); esto es, aquellos que son suscritos entre una Administración Pública, organismo o entidad de Derecho público y un sujeto de Derecho privado.

El Ayuntamiento de El Sauzal tiene la consideración de Administración Pública, de conformidad con el artículo 137 de la Constitución Española, y con el artículo 3.1 LBRL.

Correos es una sociedad mercantil estatal que, aunque participada íntegramente por la Administración General del Estado, a través de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (ñ**SEPI**ò), se rige íntegramente por el Derecho privado, salvo en las materias que le sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de personal, de control económico-financiero y de contratación.

De lo anterior se desprende, por tanto, que el régimen jurídico del Convenio es el establecido en la LRJSP, al concurrir los requisitos legalmente establecidos.

### TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

A fin de garantizar el estricto cumplimiento y la observancia de las disposiciones del presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento, integrada, de forma paritaria, por miembros del Ayuntamiento de El Sauzal y de Correos.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 108

La Comisión de Seguimiento estará integrada por los siguientes miembros:

(i) Por parte del Ayuntamiento de El Sauzal: Adasat Goya González y Maria Candelaria Figueroa Goya.

(ii) Por parte de Correos: Director de Productos y Servicios y el Responsable de Área de Proyectos Transversales en Coordinación de la Red de Oficinas.

## CUARTA.- NATURALEZA DE LA INTERVENCIÓN DE CORREOS

Correos no es una entidad colaboradora del Ayuntamiento para la recaudación de los tributos ni de cualquier otro ingreso de derecho público.

Correos se limita a prestar a sus clientes el servicio de giro postal.

La circunstancia de que el cliente de Correos usuario del servicio de giro postal sea un obligado al pago de un tributo o de otro ingreso de derecho público devengado a favor del Ayuntamiento no implica ninguna intervención de Correos en el procedimiento administrativo de recaudación de dichos conceptos.

Con independencia de la fecha en que el giro postal sea impuesto por el cliente de Correos, se considerará efectuado el pago del tributo o ingreso de derecho público que sea objeto del giro en la fecha que determine la normativa pública que sea de aplicación.

## QUINTA.- PRECIO DEL GIRO POSTAL

Correos cobrará a sus clientes las tarifas que tenga estipuladas para el servicio de giro postal, sin que el Ayuntamiento tenga intervención alguna en este punto.

A título informativo, la tarifa vigente del giro postal en el momento de la firma del presente Convenio es de 1,95 euros. Dicha tarifa podrá ser actualizada por Correos, de lo que informará con suficiente antelación al Ayuntamiento.

## SEXTA.- COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES

Correos se compromete a la identificación y comprobación del cliente remitente, con carácter previo a la realización de la operación de admisión de giro de orden de ingreso en cuenta (OIC), mediante documento identificativo fehaciente, válido y en vigor.

Todos los datos del remitente necesarios y obligatorios para la confección del giro quedarán registrados en los sistemas informáticos de Correos con independencia del importe del giro a enviar. Si no coincidiese el remitente con el obligado al pago, se identificará también éste último.

Correos consignará claramente los datos necesarios para identificar la deuda que se pretenda abonar por giro postal a través de la modalidad de ingreso en cuenta, haciendo constar la



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 108

información reflejada en el documento de pago expedido por el Ayuntamiento de El Sauzal que presente el cliente cuya fecha límite de pago se encuentre en vigor, procediendo a la obtención de estos datos a través del código de barras.

Los gastos del servicio giro postal serán abonados en su totalidad por el remitente del giro, en el momento de la admisión.

Correos procederá a enviar a la cuenta corriente del Ayuntamiento de El Sauzal el importe de la suma de las operaciones diarias en toda su red de oficinas. El abono en dicha cuenta se ordenará y realizara en las 72 horas siguientes al cierre contable de las operaciones diarias de giros orden de ingreso en cuenta (OIC).

CORREOS enviará al Ayuntamiento de El Sauzal, mediante los sistemas propios, un fichero con toda la información detallada y completa de cada uno de los giros admitidos en su Red para el pago de deudas y abonados en su cuenta, en la que figurará el importe del total de los giros admitidos, identificación de la deuda y del obligado al pago, conforme al formato del cuaderno bancario con el que trabaje el ayuntamiento.

En todo caso, y con independencia del cuaderno bancario con el que trabaje el Ayuntamiento, que ambas Partes acuerdan aplicar a este Convenio, el Ayuntamiento conoce que Correos no es una entidad financiera.

Correos, siempre que se haya ajustado a las estipulaciones previstas en el presente Convenio y que no concurra negligencia grave por parte de sus empleados, no asumirá ninguna responsabilidad frente al Ayuntamiento de El Sauzal, por cualquier incidencia relacionada con el procedimiento administrativo de recaudación de sus tributos u otros ingresos de derecho público.

Sin perjuicio de lo anterior, Correos colaborará con el Ayuntamiento de El Sauzal en la resolución de las posibles incidencias que se produzcan.

## SÉPTIMA.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR CORREOS AL AYUNTAMIENTO

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, Correos no está obligado a realizar ningún servicio a favor del Ayuntamiento. El único servicio que presta Correos es el servicio de giro postal a su cliente.

## OCTAVA.- JUSTIFICANTES DE PAGO Y OTRAS OBLIGACIONES DE DERECHO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO

Es obligación y responsabilidad del Ayuntamiento cumplir con todas las obligaciones que le impone la normativa de derecho público en materia de recaudación tributaria y de recaudación de cualquier otro tipo de ingreso público.

En particular, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, el Ayuntamiento está obligado a facilitar al obligado al pago el justificante del pago de la deuda que resulte pagada mediante la utilización del giro postal. La libranza o resguardo del giro postal que Correos facilite a su cliente no constituye un justificante de pago de la deuda tributaria o de derecho público que ostente frente al Ayuntamiento.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 108

## NOVENA.- COMUNICACIONES

Es responsabilidad exclusiva del Ayuntamiento hacer las comunicaciones que considere oportunas a sus entidades colaboradoras en orden a informarles de la posibilidad de que sus deudas tributarias o de derecho público sean abonadas en la cuenta de la que el Ayuntamiento sea titular, mediante un giro postal.
Igualmente, es responsabilidad exclusiva del Ayuntamiento hacer las comunicaciones públicas o privadas que considere oportunas para que los obligados al pago de sus tributos y demás deudas de derecho público conozcan la posibilidad de pagarlos mediante giro postal dirigido a una de las cuentas de las que el Ayuntamiento sea titular en sus entidades colaboradoras.

## DÉCIMA.- REMUNERACIÓN

El presente Convenio no genera ningún tipo de remuneración para ninguna de las partes.
Adicionalmente, debe señalarse que el Convenio no tiene implicaciones económico-financieras, pues no incluye compromisos de gastos para Correos o para el Ayuntamiento, como ya se ha indicado.

## UNDÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

11.1 Cumplimiento normativo

En lo que respecta al tratamiento de datos personales que deriva de la prestación del servicio objeto del Convenio, las partes se comprometen a cumplir el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento de Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas respecto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos, y la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

11.2 Comunicación de datos de Correos al Ayuntamiento

Asimismo, el desarrollo del presente Convenio implica la comunicación por parte de Correos (como cedente) al Ayuntamiento (como cesionario) de un fichero con información sobre el cliente del servicio de giro de Correos de conformidad a lo dispuesto en la cláusula SEXTA, por lo que el Ayuntamiento ha de garantizar las exigencias previstas en la normativa de protección de datos vigente.

La tipología de datos de carácter personal que podrán ser comunicados por Correos al Ayuntamiento son los especificados en el cuaderno bancario 60 con el que trabaja el Ayuntamiento.

La finalidad del tratamiento de datos será la identificación y verificación por parte del Ayuntamiento de los pagos de los tributos u otros ingresos de derecho público realizados mediante giro postal y admitidos en la Red de Oficinas de Correos.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 108

Para cualquier otra finalidad distinta de la recogida en el presente Convenio, el Ayuntamiento exonerará de cualquier tipo de sanción y responsabilidad frente a terceros, por reclamaciones de cualquier índole que tengan origen en el incumplimiento de las obligaciones de Protección de Datos de Carácter Personal a Correos.

Por motivo de lo indicado, las partes asumen el cumplimiento de las diferentes obligaciones que les son de aplicación y que, a título enunciativo y no limitativo, se indican a continuación:

Obligaciones del CEDENTE:

El CEDENTE garantiza el cumplimiento de las obligaciones que le correspondan en virtud de las disposiciones contenidas en el presente Convenio y en la normativa vigente en materia de Protección de Datos Personales.

El CEDENTE declara y garantiza la procedencia lícita de los datos personales comunicados a EL CESIONARIO, garantizando que éstos se han obtenido cumpliendo con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia de Protección de Datos Personales.

El CEDENTE declara haber informado a los interesados de la finalidad de uso de sus datos personales, y haber aportado información suficiente en relación con la comunicación de datos articulada a través del presente Convenio.

El CEDENTE garantiza haber adoptado las medidas de seguridad adecuadas, conforme al análisis de riesgos efectuado, a los efectos de asegurar la confidencialidad e integridad de los datos personales objeto de comunicación.

Obligaciones del CESIONARIO:

El CESIONARIO garantiza que cumplirá con las obligaciones previstas en la normativa de protección de datos personales para el Responsable del tratamiento, como consecuencia de la adquisición de esta condición tras la comunicación de los datos necesarios para la ejecución del Convenio.

El CESIONARIO garantiza que los datos personales a utilizar serán exclusivamente para las finalidades expuestas en esta cláusula y, en caso de querer utilizarlos para otras finalidades, solicitará el previo consentimiento del cedente o de los propios interesados (en caso de ser éste necesario).

El CESIONARIO adoptará las medidas de seguridad adecuadas de conformidad con el análisis de riesgos efectuado, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 32 del RGPD.

El CESIONARIO permitirá al interesado y titular de los datos personales comunicados el ejercicio de sus derechos sobre sus datos de carácter personal (acceso, rectificación, supresión, oposición y portabilidad), habilitando una dirección postal y una dirección electrónica para posibilitar el ejercicio de derechos por parte de los interesados.

El CESIONARIO respetará en cualquier caso la confidencialidad respecto de los datos cedidos con motivo de la contratación y no lo revelara ni dejará a disposición de terceros,

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 108

salvo que sea requerido por un Tribunal, Autoridad de Control o Autoridad Administrativa competente.

Ambas Partes se prestarán asistencia mutua y colaborarán activamente en todos aquellos procedimientos que afecten a la comunicación de datos, incluyendo su uso posterior, especialmente en lo que respecta a: Análisis de Riesgo y Evaluaciones de Impacto, Gestión de derechos, Notificación de Brechas de Seguridad e interlocución ante el organismo regulador.

Responsabilidad

Cada una de las partes será responsable del incumplimiento de las obligaciones que le correspondan, respondiendo los daños y perjuicios que pudiesen ocasionarse, y en especial de las sanciones que les pudiera imponer la Agencia Española de Protección de Datos o cualquier otro órgano competente ya sea español o europeo, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio.

11.3 Información a representantes y trabajadores:

Los datos personales de los representantes de las partes, así como de sus trabajadores y resto de personas de contacto que puedan intervenir en la relación jurídica formalizada serán tratados, respectivamente, por las entidades que se identifican en el encabezamiento, que actuarán, de forma independiente, como responsables del tratamiento de los mismos. Dichos datos serán tratados para dar cumplimiento a los derechos y obligaciones contenidas en este Convenio, sin que se tomen decisiones automatizadas que puedan afectar a los interesados. En consecuencia, la base jurídica del tratamiento es dar cumplimiento a la mencionada relación jurídica, siendo dicho fin estrictamente necesario para ejecutar el presente Convenio.

Los datos se mantendrán mientras esté en vigor la relación jurídica que aquí se estipula, siendo tratados únicamente por las partes y aquellos terceros a los que aquéllas estén legal o contractualmente obligados a comunicarlos (como es el caso de terceros prestadores de servicios a los que se haya encomendado algún servicio vinculado con la gestión o ejecución del Convenio).

Los interesados de las partes podrán ejercer, en los términos establecidos por la legislación vigente, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, o solicitar la portabilidad de sus datos dirigiendo una comunicación por escrito a cada una de las Partes, a través de las direcciones especificadas en el encabezamiento o en las direcciones de correo electrónico derechos.protecciondatos.correos@correos.com o dpo@elsauzal.es, según corresponda. Asimismo, podrán ponerse en contacto con los respectivos delegados de protección de datos en la dirección dpdgrupocorreos@correos.com o dpo@elsauzal.es, según corresponda; o presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos u otra autoridad competente.
Las Partes se comprometen expresamente a informar a sus trabajadores y resto de personas contacto de los términos de la presente cláusula, manteniendo indemne a la contraparte de los dañ que pueda conllevar la falta de cumplimiento de esta obligación.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 108

**DUODÉCIMA.- INCUMPLIMIENTO, RESOLUCIÓN, EXTINCIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 51 LRJSP, son causas de resolución del presente Convenio:

(i) El acuerdo de los firmantes.

(ii) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las Partes podrá notificar a la Parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de Seguimiento, y a las demás Partes firmantes.
Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento, este no fuera atendido, la Parte que lo dirigió notificará a las Partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados, de acuerdo con los criterios que se determinen por la Comisión de Seguimiento.
En caso de incumplimiento por alguna de las Partes de las obligaciones contraídas en virtud del presente convenio las posibles indemnizaciones se regirán por lo establecido en la normativa que resulte de aplicación.
Las Partes quedan liberadas del cumplimiento de sus recíprocas obligaciones en caso fortuito o de fuerza mayor. Se entenderá, en todo caso, como supuesto de fuerza mayor, sucesos como incendios, inundaciones, guerras, actos vandálicos o de terrorismo, prohibición de las actividades por parte de la autoridad competente y, en general, todas aquellas que no se pudieran evitar. La Parte que alegue la fuerza mayor deberá justificarla convenientemente.

(iii) Denuncia de cualquiera de las Partes, comunicándolo a la otra Parte por escrito mediante burofax con dos meses de antelación a la fecha de resolución.

(iv) Decisión judicial.

(v) Cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el Convenio o en otras leyes.

En caso de que existiera alguna actuación vigente, celebrada al amparo de este Convenio, deberá expresamente establecerse un plazo improrrogable para su ejecución fijado por las Partes cuando se resuelva el Convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49 g) LRJSP, la modificación del presente Convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.

**DECIMOTERCERA.- REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO**

El presente Convenio será puesto a disposición de los ciudadanos en el Portal de Transparencia, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 108

El Ayuntamiento de El Sauzal cumplirá los compromisos de publicación y registro del presente Convenio a que le obligue la legislación vigente.

**DECIMOCUARTA.- VIGENCIA DEL CONVENIO**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y tendrá una vigencia de cuatro años.

Este Convenio podrá ser prorrogado, con carácter anual, por un período de cuatro años adicionales, por acuerdo expreso de las Partes que deberá ser formalizado por escrito en cualquier momento anterior a su finalización. En caso de no procederse de acuerdo con lo indicado anteriormente, el Convenio se reputará resuelto.

**DECIMOQUINTA.- LEGISLACIÓN APLICABLE Y JURISDICCIÓN**

Este Convenio se regirá por la legislación española.

Para dirimir cualquier discrepancia con respecto a la interpretación y/o ejecución de lo establecido en el presente Convenio ambas partes se someten a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de Santa Cruz de Tenerife, con renuncia expresa de cualquier otro fuero que les pudiera corresponder.

| | |
|---|---|
| Excmo Don Mariano Pérez Hernández<br><br>Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Sauzal | D. Manuel Angel Zapatero Sierra<br><br>Director de Productos y Servicios |
| | D. Julio González Garcia<br><br>Secretario General y del Consejo |

**4. <u>APROBACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CLIMA Y LA ENERGÍA SOSTENIBLE DEL MUNICIPIO DE EL SAUZAL (PACES). EXPTE.: 3127/2022.</u>**

Se da cuenta de expediente instruido para la aprobación del Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible del Municipio de El Sauzal (PACES) y teniendo en cuenta que

**I.-** Se ha incorporado al expediente el texto del Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible del Municipio de El Sauzal (PACES).

**II.-** Consta asimismo la propuesta de la Alcaldía donde se propone elevar al Pleno de la Corporación:



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 108

***ñ****PRIMERA.- Aprobación del Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible del Municipio de El Sauzal (PACES).*
*SEGUNDA.- Autorizar al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Sauzal para realizar cuantos trámites requiera la formalización y ejecución del PACES.****ò***

## CONSIDERACIONES JURIDICAS

**PRIMERA. Régimen Jurídico.** En el art. 103 de la Constitución española se contempla como principio rector en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, la coordinación entre ellas al servicio de los intereses generales.
Las Administraciones cooperarán al servicio del interés general y podrán acordar de manera voluntaria la forma de ejercer sus respectivas competencias que mejor sirva a este principio. La formalización de relaciones de cooperación requerirá la aceptación expresa de las partes, formulada en acuerdos de órganos de cooperación o en convenios. Los convenios administrativos entre Administraciones Públicas son uno de los instrumentos que prevé la legislación para articular la utilización de medios, servicios y recursos para el ejercicio de competencias propias o delegadas (arts. 47 y ss. y 143 y 144 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público).
Si bien en el presente caso nos encontramos que la colaboración entre Administraciones se instrumentalizó mediante una declaración institucional de adhesión al documento "Pacto de los Alcaldes sobre el Clima y la Energía", el 31 de enero de 2020, que contempla una serie de pronunciamientos sobre objetivos y compromisos de actuación en materia medioambiental, entre los cuales está, aprobación en el plazo de 2 años, desde el acuerdo, el PACES.

**SEGUNDA. Competencia material.** De conformidad con el art. 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.

El citado Art. 25.2 de la LBLRL recoge que el municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas. El art 11 apartado j) de la Ley 7/2015 de 1 de abril de Municipios de Canarias, establece que sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, los municipios canarios asumirán, en todo caso, las competencias que les asignen como propias las leyes sectoriales de la Comunidad Autónoma de Canarias sobre la materia de Medio ambiente.

**TERCERA. Competencia orgánica y procedimiento.** El propio Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible del Municipio de El Sauzal (PACES), en el apartado 2.2.2, obliga a que el instrumento se adopte por el Pleno de la Corporación.

Intervenciones:

D. Benigno Guillén señala que en el estudio se manejan los datos del año 2010 y que para extrapolarlos al 2022 para el Plan 2020-2030, hay bastante variación, la población en el 2010 era de 8940 personas y ahora es de 9297 personas y no deja de sorprenderla que se haya

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 108

aprobado una modificación de crédito, que ya se va por más de medio millón de euros en facturas de luz. En el 2021 presentó una Moción en la que se hablaba de las medidas de ahorro energético y fue rechazada, otra Moción con respecto a las placas fotovoltaicas para edificios públicos y viviendas y también fue rechazada pero siguen viendo que en el municipio hay un derroche de energía y es una contradicción que se siga manteniendo iluminación a las once y pico de la noche cuando no hay nadie por las calles..

El Alcalde dice que se está controlando el tema del alumbrado, regulado por reloj y por zonas, que se han cambiado cerca de 400 lámparas a led pasando a un 75% de ahorro de energía y todo es trabajar con tiempos, como el tema de las placas solares que hay que sacarlo a licitar.

D. Adasat Goya añade que no se ha incrementado el consumo, éste ha disminuido un 75%, lo que ha aumentado son los costes.

D. Miguel Ángel Pérez estima que este Plan de Acción contra el cambio climático es de gran envergadura y lo considera importante por lo que está implicando, tiene 48, 49 acciones muy concretas y muy estudiadas y se corresponde con la sensibilidad de su Grupo en el año 2019 donde el Gobierno municipal decidió el Pacto por los Alcaldes. Lo considera un Plan de gran trascendencia, donde están totalmente cuantificadas las actuaciones.

El Alcalde dice que el Plan ha sido elaborado por la Ingeniera Municipal en coordinación con los técnicos del Cabildo Insular y que podrán verlo con la Técnico para que les explique minuciosamente las acciones.

D. Juan Daniel entiende que se podría haber visto con la Corporacion el Plan antes de venir al Pleno como se hizo con el Plan de movilidad urbana y teniendo en cuenta que este Plan va encaminado a que se pueda optar a subvenciones pregunta que acciones propone el Plan que se lleven a cabo que ya no se estén realizando desde el consistorio y pregunta cual es el coste de elaboración de este Plan.

El Alcalde dice que las acciones se cuelgan en Transparencia a los efectos de que se planteen opiniones y sugerencias y en las últimas no ha venido nadie, que vinieron los técnicos del Cabildo, los municipalesé Las acciones de este Plan, algunas se están haciendo ya, otras para optar a las subvenciones que se convoquen.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Ordenación del Territorio, Obras Públicas y Servicios Municipales de 21 de noviembre de 2022, el Pleno, por doce votos a favor (7 votos del Grupo CC-PNC, 3 votos del Grupo AISA-NC, 1 voto de D. Miguel Ángel Pérez Domínguez (Unidas Se Puede El Sauzal) y 1 voto de Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios (PP) ambos del Grupo Mixto) y un voto en contra de D. Benigno Guillén Rodríguez (PSOE) del Grupo Mixto, acuerda:

**PRIMERA.-** Aprobar el Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible del Municipio de El Sauzal (PACES).

**SEGUNDA.-** Autorizar al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Sauzal para realizar cuantos trámites requiera la formalización y ejecución del PACES.

## 5. MODIFICACIÓN MENOR DEL P.G.O. DE EL SAUZAL EN EL ÁMBITO DEL SECTOR SUSO-10:CEMENTERIO I. (T.M. EL SAUZAL). EXPTE.: 954/2022.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 108

Se da cuenta de expediente instruido para la Modificación Menor del P.G.O. de El Sauzal en el ámbito del Sector SUSO-10: Cementerio I. (T.M. El Sauzal) y teniendo en cuenta que

**PRIMERO.** Los instrumentos de ordenación tienen vigencia indefinida, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias en relación con su modificación, adaptación o suspensión.

En ningún caso la alteración de los instrumentos de ordenación podrá estar condicionada por las determinaciones establecidas en el instrumento que se pretende modificar o en otro de inferior jerarquía.

Se entiende por modificación menor cualquier otra alteración de los instrumentos de ordenación que no tenga la consideración de sustancial conforme a lo previsto en el artículo 163 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.

Las modificaciones menores podrán tener lugar en cualquier momento de vigencia del instrumento de ordenación, debiendo expresar motivadamente la justificación de su oportunidad y conveniencia en relación con los intereses concurrentes.

**SEGUNDO.** La Legislación aplicable viene determinada por:

- Los artículos 86, 148, 140 a 144 y 162 a 166 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.
- El Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre.
- Los artículos 29 a 32 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.
- Los artículos 22.2 c) y 47.2 ll) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Téngase en cuenta a su vez, la Legislación sectorial aplicable citada en el Anexo.

**TERCERO.** Si el procedimiento de modificación menor se inicia antes de que haya transcurrido un año desde la publicación del acuerdo de aprobación del planeamiento o de su última modificación sustancial, la modificación menor no podrá alterar ni la clasificación del suelo ni la calificación referida a dotaciones.

Cuando la modificación menor de la ordenación urbanística incremente la edificabilidad o la densidad o modifique los usos del suelo, deberá hacerse constar en el expediente la identidad de todas las personas propietarias o titulares de otros derechos reales sobre las fincas afectadas durante los cinco años anteriores a su iniciación.

La incoación de un procedimiento de modificación sustancial no impide la tramitación de una modificación menor del instrumento de ordenación objeto de aquella.

**CUARTO.** Como indica el artículo 106 del DECRETO 181/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Canarias, en el caso de modificación menor, se prescindirá de los trámites de consulta previa y de avance, elaborándose un borrador de la alteración que se pretenda realizar y el documento ambiental estratégico

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 108

previsto en el artículo 114 del Reglamento de Planeamiento de Canarias para la evaluación ambiental estratégica simplificada.

Las modificaciones menores se someterán al procedimiento simplificado de evaluación ambiental estratégica, a efectos de que por parte del órgano ambiental se determine si tiene efectos significativos sobre el medio ambiente y, en consecuencia, si deben someterse a evaluación ambiental estratégica ordinaria. Cuando el órgano ambiental determine que no es necesaria la evaluación ambiental estratégica, los plazos de información pública y de consulta institucional serán de un mes.

En los términos establecidos en el artículo 5.2.f) de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental se entiende por «modificación menor» aquellos *«cambios en las características de los planes o programas ya adoptados o aprobados que no constituyen variaciones fundamentales de las estrategias, directrices y propuestas o de su cronología pero que producen diferencias en los efectos previstos o en la zona de influencia»*.

**QUINTO.** Las modificaciones menores del planeamiento podrán variar tanto la clase como la categoría del suelo.

Cuando la modificación afecte a zonas verdes o espacios libres, se exigirá el mantenimiento de la misma extensión que las superficies previstas anteriormente para estas áreas y en condiciones topográficas similares.

Cuando la modificación incremente el volumen edificable de una zona, se deberá prever en la propia modificación el incremento proporcional de los espacios libres y de las dotaciones públicas para cumplir con los estándares establecidos en la normativa aplicable, salvo que los existentes permitan absorber todo o parte de ese incremento.

**SEXTO.** Conforme a la **normativa sectorial** vigente, antes de la aprobación inicial se deberán solicitar informes sobre las siguientes materias:

En el ámbito de **defensa:** Los instrumentos de ordenación territorial y urbanística, cualquiera que sea su clase y denominación, que incidan sobre terrenos, edificaciones e instalaciones, incluidas sus zonas de protección, afectos a la Defensa Nacional deberán ser sometidos, respecto de esta incidencia, a informe vinculante de la Administración General del Estado con carácter previo a su aprobación. No obstante lo dispuesto en esta ley, los bienes afectados al Ministerio de Defensa o al uso de las Fuerzas Armadas y los puestos a disposición de los organismos públicos que dependan de aquél, están vinculados a los fines previstos en su legislación especial, tal y como establece la disposición adicional segunda del Texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, en zonas de protección de la defensa nacional.

A **carreteras,** de conformidad con el artículo 16 de la Ley 37/2015, de 29 de septiembre, de carreteras, cuando afecte a carreteras estatales. Asimismo deberá tenerse en cuenta el artículo 16 de la Ley 9/1991, de 8 de mayo, de Carreteras de Canarias cuando el instrumento afecte a carreteras de la red autonómica y artículo 35 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo, de



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 108

Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias.

En materia de **patrimonio cultural**, debe tenerse en cuenta el artículo 20 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, así como Ley 4/1999, de 15 de marzo, de Patrimonio Histórico de Canarias.

Así mismo, el artículo 189 de la Ley 33/2003, del **Patrimonio de las Administraciones Públicas**, establece que sin perjuicio de las publicaciones que fueren preceptivas, la aprobación inicial, la provisional y la definitiva de instrumentos de planeamiento urbanístico que afecten a bienes de titularidad pública deberán notificarse a la Administración titular de los mismos. Cuando se trate de bienes de titularidad de la Administración General del Estado, la notificación se efectuará al Delegado de Economía y Hacienda de la provincia en que radique el bien.

Los plazos para formular alegaciones o interponer recursos frente a los actos que deban ser objeto de notificación comenzarán a contarse desde la fecha de la misma.

En materia de **aguas,** téngase en cuenta que el artículo 40.4 del Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, dispone que *«los Planes Hidrológicos se elaborarán en coordinación con las diferentes planificaciones sectoriales que les afecten, tanto respecto a los usos del agua como a los del suelo».* A tal efecto, el Consejo Nacional del Agua informará preceptivamente sobre los Planes de Ordenación Urbana, en tanto afecten sustancialmente a la planificación hidrológica o a los usos del agua *[artículo 20.1.d) del citado texto refundido].*

En relación con la conservación de los **espacios naturales protegidos**, la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad en su artículo 18, establece que *«los Planes de Ordenación de los Recursos Naturales serán determinantes respecto de cualesquiera otras actuaciones, planes o programas sectoriales, sin perjuicio de lo que disponga al respecto la regulación autonómica. Las actuaciones, planes o programas sectoriales sólo podrán contradecir o no acoger el contenido de los Planes de Ordenación de los Recursos Naturales por razones imperiosas de interés público de primer orden, en cuyo caso la decisión deberá motivarse y hacerse pública».*

En el ámbito de **costas** (en su caso), el artículo 112.a) de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas: «*Corresponde también a la Administración del Estado emitir informe, con carácter preceptivo y vinculante, en los supuestos de Planes y Normas de ordenación territorial o urbanística y su modificación o revisión, en cuanto al cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y de las Normas que se dicten para su desarrollo y aplicación [é ].».*

En concordancia con el citado precepto, el artículo 227 del Reglamento General de Costas aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, establece: *«1. En la tramitación de todo planeamiento territorial y urbanístico que ordene el litoral, el órgano competente, **para su aprobación inicial**, deberá enviar, **con anterioridad** a dicha aprobación, el contenido del proyecto correspondiente a la Administración General del Estado para que ésta emita, en el plazo de un mes, informe comprensivo de las sugerencias y observaciones que estime convenientes.*
*2. Concluida la tramitación del plan o normas de que se trate, e inmediatamente **antes de la aprobación definitiva**, la Administración competente dará traslado a la Administración*

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 108

*General del Estado del contenido de aquél para que en el plazo de dos meses se pronuncie sobre el mismo. En caso de que el informe no sea favorable en aspectos de su competencia, se abrirá un período de consultas, a fin de llegar a un acuerdo. Si, como resultado de este acuerdo, se modificara sustancialmente el contenido del plan o normas, deberá someterse nuevamente a información pública y audiencia de los organismos que hubieran intervenido preceptivamente en la elaboración (artículo 117.1 y 2 de la Ley 22/1988, de 28 de julio)».*

En materia de **montes**, el artículo 39 de la Ley 43/2003, de Montes, establece que *« Los instrumentos de planeamiento urbanístico, cuando afecten a la calificación de terrenos forestales, requerirán el informe de la Administración competente en gestión forestal. Dicho informe será vinculante si se trata de montes catalogados o protectores.*
*Los montes pertenecientes al dominio público forestal tendrán la consideración de suelo en situación rural, a los efectos de lo dispuesto por la legislación estatal de suelo, y deberán quedar preservados por la ordenación territorial y urbanística, de su transformación mediante la urbanización».*

En el **sector de hidrocarburos**, el artículo 5 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, estipula que se deberá tener en cuenta en el instrumento de ordenación urbanística la planificación de instalaciones de transporte de gas y de almacenamiento de reservas estratégicas de hidrocarburos, así como los criterios generales para el emplazamiento de instalaciones de suministro de productos petrolíferos al por menor.

En materia del **sector eléctrico**, el artículo 5 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, establece que *«1. La planificación de las instalaciones de transporte y distribución de energía eléctrica, que se ubiquen o discurran en cualquier clase y categoría de suelo, deberá tenerse en cuenta en el correspondiente instrumento de ordenación del territorio y urbanístico, el cual deberá precisar las posibles instalaciones y calificar adecuadamente los terrenos, estableciendo, en ambos casos, las reservas de suelo necesarias para la ubicación de las nuevas instalaciones y la protección de las existentes.*
*2. Cuando existan razones justificadas de urgencia o excepcional interés para el suministro de energía eléctrica que aconsejen el establecimiento de instalaciones de transporte y distribución que precisen de un acto de intervención municipal previo, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Suelo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio. El mismo procedimiento será aplicable en los casos en que existan instrumentos de ordenación territorial y urbanística ya aprobados definitivamente, en los que no se haya tenido en cuenta la planificación eléctrica conforme al apartado anterior.*
*3. En todo caso, en lo relativo a las instalaciones de transporte cuya autorización sea competencia de la Administración General del Estado se estará a lo establecido en la disposición adicional duodécima de la Ley 13/2003, de 23 de mayo, reguladora del contrato de concesión de obras públicas.*
*4. A todos los efectos, las infraestructuras propias de las actividades del suministro eléctrico, reconocidas de utilidad pública por la presente ley, tendrán la condición de sistemas generales».*

En el ámbito de **telecomunicaciones**, debe tenerse en cuenta el apartado segundo del artículo 50 de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, según el cual *«Los*



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 108

*órganos encargados de los procedimientos de aprobación, modificación o revisión de los instrumentos de planificación territorial o urbanística que afecten a la instalación o explotación de las redes públicas de comunicaciones electrónicas y recursos asociados deberán recabar el oportuno informe del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Dicho informe versará sobre la adecuación de dichos instrumentos de planificación con la presente ley y con la normativa sectorial de telecomunicaciones y sobre las necesidades de redes públicas de comunicaciones electrónicas en el ámbito territorial a que se refieran.*
*El referido informe preceptivo será previo a la aprobación del instrumento de planificación de que se trate y tendrá carácter vinculante en lo que se refiere a su adecuación a la normativa sectorial de telecomunicaciones, en particular, al régimen jurídico de las telecomunicaciones establecido por la presente ley y su normativa de desarrollo, y a las necesidades de redes públicas de comunicaciones electrónicas, debiendo señalar expresamente los puntos y aspectos respecto de los cuales se emite con ese carácter vinculante».*

En materia de **integración social de los discapacitados**, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, establece en su artículo 34 que las administraciones competentes en materia de urbanismo deberán considerar, y en su caso incluir, la necesidad de adaptaciones anticipadas de accesibilidad, en los planes municipales de ordenación urbana que formulen o aprueben.
En este sentido, téngase en cuenta la Ley 8/1995, de 6 de abril, de accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación de Canarias

Del mismo modo, deberá tenerse en cuenta en el planeamiento urbanístico las disposiciones de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del **Ruido** y Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental.

**SÉPTIMO.** Durante todo el proceso del expediente de modificación menor del Plan General de Ordenación Municipal, habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la normativa vigente en materia de transparencia, y estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento *[Ayuntamiento de El Sauzal Oficina Técnica Municipal]*.

**OCTAVO.** El procedimiento a seguir para la modificación menor del Plan General de Ordenación Urbanística será el siguiente:

**A.** Los instrumentos de planeamiento urbanístico y sus modificaciones tienen una naturaleza eminentemente normativa, siendo equiparables a una ordenanza municipal y, como toda disposición de carácter general, a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, quedan sujetas a los trámites de la consulta previa, audiencia e información públicas regulados en el Título VI por no haberse excluido por esta Ley expresamente la materia urbanística.

Asimismo, el trámite de participación ciudadana regulado en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (consulta previa, audiencia e información pública), se estima que

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 108

debe aplicarse no sólo a los supuestos de nueva aprobación de ordenanzas o reglamentos, sino también en relación con cualquier proyecto normativo de **modificación** de reglamentos u ordenanzas existentes, pues su finalidad, como ha quedado expuesto, es recoger las opiniones manifestadas por la ciudadanía y de los directamente afectados por la normativa que se propone tramitar y aprobar.

Por todo ello, la modificación de los instrumentos de planeamiento deberá someterse a los trámites de participación ciudadana previstos en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, pudiendo prescindirse del trámite de consulta previa cuando la modificación no tenga un impacto significativo en la actividad económica; cuando no se impongan obligaciones relevantes a los ciudadanos; o cuando, únicamente, se regulen aspectos parciales de una materia.

En el presente expediente se ha sometido a consulta pública previa, constando informe de registro en el que se indica que no se han realizado aportaciones a la misma.

**B.** El Acuerdo de modificación será aprobado por el Ayuntamiento y el contenido del mismo responderá, en lo que así proceda, a las términos señalados en el artículo 143.2 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias, esto es:
***ñ****El acuerdo de iniciación deberá: a) fijar la necesidad y oportunidad de la ordenación; b) designar el órgano promotor y, en su caso, el órgano ambiental, de acuerdo con sus propias normas organizativas; c) designar un director responsable de la elaboración del plan; y d) establecer un cronograma estimado de tramitación, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente ley.****ò***

La aprobación de la modificación menor se llevará a cabo por los propios servicios municipales o, alternativamente, a través de un equipo redactor externo, encomendándoles la redacción de los trabajos preparatorios de la modificación del Plan y del procedimiento simplificado de evaluación ambiental.

El acuerdo de iniciación corresponde al Pleno del ayuntamiento, como indica el artículo 70 del Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre.

**C.** Teniendo en cuenta, en su caso, la información recabada de otras Administraciones Públicas y la consulta previa, los Servicios Técnicos Municipales/el equipo redactor redactarán un borrador de la alteración que se pretende realizar y deberá ir acompañado de un documento ambiental estratégico que contendrá la documentación indicada en el artículo 114 del Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Canarias.

**D.** Culminados los trabajos de elaboración de la modificación del plan general y del documento ambiental estratégico, antes de su aprobación inicial, el Ayuntamiento remitirá al órgano ambiental la solicitud de inicio del procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada y la documentación que la acompaña, que deberá someterse por el órgano ambiental a las consultas de las administraciones públicas afectadas y de las personas interesadas.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 108

Realizadas las consultas, el órgano ambiental formulará el **informe ambiental estratégico** en el plazo de cuatro meses contados desde la recepción de la solicitud de inicio y de los documentos que la deben acompañar, y lo trasladará al Ayuntamiento.

A través de este informe, el órgano ambiental, teniendo en cuenta el resultado de las consultas realizadas y de conformidad con los criterios establecidos en el Anexo V de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental concluirá lo siguiente (artículo 31.2 Ley 21/2013):

- El plan o programa debe someterse a una Evaluación Ambiental Estratégica Ordinaria porque puedan existir efectos significativos sobre el medio ambiente; en cuyo caso, el órgano ambiental elaborará el documento de alcance del Estudio Ambiental Estratégico, teniendo en cuenta el resultado de las consultas ya realizadas; no siendo preciso realizar las consultas previstas en el procedimiento ordinario; y debiendo notificarse esta decisión al promotor, junto con el documento de alcance y el resultado de las consultas realizadas para que elabore el Estudio Ambiental Estratégico y continúe con la tramitación prevista conforme al procedimiento ordinario.
- El plan o programa no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, en los términos establecidos en el Informe Ambiental Estratégico. En este caso el procedimiento de evaluación ambiental se considera concluido.

**E.** Recibido el informe ambiental estratégico, y antes de su aprobación inicial, deberán solicitarse a las Administraciones sectoriales competentes los informes que sean preceptivos con anterioridad a la aprobación inicial de la modificación del Plan.

**F.** El Pleno del Ayuntamiento procederá a la aprobación inicial de la modificación del plan general de ordenación municipal; este Acuerdo se adoptará por voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 22.2.c) y 47.2.ll) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local en concordancia con el artículo 70 del Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre.

El acuerdo de aprobación inicial de los instrumentos de ordenación determinará, por sí solo, la suspensión del otorgamiento de las licencias en aquellas áreas del territorio objeto del planeamiento cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente, debiendo señalarse expresamente las áreas afectadas por la suspensión.

El plazo máximo de suspensión de licencias y de tramitación de instrumentos de ordenación no podrá exceder, en ningún caso, de dos años.

**G.** La modificación aprobada inicialmente con todos los documentos integrantes del expediente tramitado será sometida al trámite de información pública durante el plazo de un mes, que será publicado, al menos, en la sede electrónica del Ayuntamiento *[Ayuntamiento de El Sauzal Oficina Técnica Municipal]* y en uno de los mayores periódicos de mayor difusión de la isla. Simultáneamente y por el mismo plazo se realizará una consulta institucional a las Administraciones Públicas que pudiesen resultar afectadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 107.3 del Reglamento de Planeamiento de

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 108

Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, las modificaciones menores se someterán al procedimiento simplificado de evaluación ambiental estratégica, a efectos de que por parte del órgano ambiental se determine si tienen efectos significativos en el medio ambiente y, en consecuencia, si deben someterse a evaluación ambiental estratégica ordinaria. Cuando el órgano ambiental determine que no es necesaria la evaluación ambiental estratégica, los plazos de información pública y de consulta institucional serán de un mes.

**H.** A la vez que se procede al trámite de información pública se solicitarán los informes sectoriales que resulten pertinentes. Finalizado el plazo de información pública y de consulta institucional, se introducirán las modificaciones que, como consecuencia de dicho proceso participativo, se estimen oportunas y se seleccionarán las alternativas de ordenación que resulten más equilibradas desde la perspectiva del desarrollo sostenible, previa ponderación de los aspectos económicos, sociales, territoriales y ambientales.

Si como consecuencia de las alegaciones formuladas o de los informes emitidos se introdujeran modificaciones sustanciales en relación con el documento aprobado inicialmente, se llevará a cabo un nuevo periodo de información pública y de consulta institucional por plazo de cuarenta y cinco días hábiles.

**I.** Cumplidos los anteriores trámites y recibidos los informes o bien transcurrido el plazo para recibirlos, el Pleno **aprobará definitivamente** la modificación menor del Plan General de Ordenación Urbanística que deberá ir acompañado de un resumen ejecutivo que detalle las líneas básicas de la ordenación, las conclusiones de los informes emitidos por las administraciones consultadas y las alegaciones presentadas en el trámite de información pública.

Tras su aprobación definitiva, se ordenará la publicación del acuerdo integro de aprobación en Boletín Oficial de Canarias y en la sede electrónica del ayuntamiento.

Intervenciones

D. Miguel Ángel Pérez Domínguez dice que si bien en la Comisión su voto fue en contra en el Pleno es de abstención.

D. Juan Daniel Fajardo añade que habiéndose explicado por la Comisión informativa el punto por el Arquitecto Municipal, el voto de su Grupo es favorable.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Ordenación del Territorio, Obras Públicas y Servicios Municipales de 21 de noviembre de 2022, el Pleno, por once votos a favor (7 votos de los miembros del Grupo CC-PNC, 3 votos de los miembros del Grupo AISA-NC y 1 voto de Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios (PP) del Grupo Mixto) y dos abstenciones de D. Miguel Ángel Pérez Domínguez (Unidas Se Puede El Sauzal) y D. Benigno Guillén Rodríguez (PSOE) ambos del Grupo Mixto ACUERDA:

**PRIMERO.** Acordar el inicio del procedimiento de Modificación Menor del P.G.O. de El Sauzal en el ámbito del Sector SUSO-10: Cementerio I. (T.M. El Sauzal), de conformidad con las prescripciones establecidas en el artículo 143.2 de la Ley 4/2017, de 13 de julio:



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 108

**a)** Necesidad y oportunidad de la ordenación. El ámbito objeto de la Modificación que se pretende localizado al sureste del casco urbano, forma parte de la gran pieza delimitada por los viarios denominados carretera Vecinal de El Sauzal, que discurre en dirección sur-noreste, la avenida Inmaculada Concepción, por el norte en dirección este-oeste, y la calle San Nicolás, por el oeste en dirección noroeste-sur. Los suelos incluidos en esta gran pieza están consolidados por la urbanización y la edificación en las zonas más próximas al núcleo, al norte y noroeste en torno a los viarios, ya citados, denominados avenida Inmaculada Concepción y calle San Nicolás. El resto de suelos incluidos en la bolsa descrita son, en una muy elevada proporción, suelos agrícolas en desuso por lo que se encuentran vacantes, con la salvedad de unas pocas edificaciones y construcciones. Casi la totalidad de los suelos vacantes citados constituyen el Ámbito de la presente Modificación Menor del planeamiento.

Los suelos delimitados por el Ámbito, con una extensión de 36.720,83 m², no cuentan con ningún tipo de estructura interna, aunque se aprecian grandes condicionantes impuestos tanto por sus características naturales (topografía, barrancosé ) como por los trazados viarios ya existentes en su entorno. A estas características se suma el hecho de que su localización colindante con el núcleo los convierte en los principales suelos de crecimiento urbano casi de forma inevitable, con la capacidad añadida de brindar una serie de soluciones necesarias en la actualidad para la problemática existente, como podría ser la mejora de las comunicaciones este-oeste del núcleo.

En relación a la finalidad de la modificación. El casco urbano de El Sauzal presenta en la actualidad una problemática urbanística fundamentada principalmente por el hecho de que la infraestructura viaria se encuentra incompleta con respecto a la diseñada, lo que dificulta enormemente las comunicaciones este-oeste del núcleo. A lo expuesto, se suma que en el casco se han realizado diversas obras de mejora del espacio público y adecuación de condiciones de accesibilidad para personas de movilidad reducida, lo que ha conllevado ineludiblemente un cambio en la distribución de las secciones viarias, aumentando las dimensiones de las aceras en detrimento de los espacios destinados a aparcamiento y limitaciones al tráfico rodado.

Por otro lado, hay que exponer que el vigente PGO propone la consolidación del núcleo urbano de El Sauzal organizando una estructura viaria adecuada que facilita la accesibilidad interior del casco en sentido este-oeste.

Para dicha consolidación el instrumento de planeamiento delimita una bolsa de suelo urbanizable sectorizado ordenado que completa la trama preexistente, con un trazado viario que articula los suelos enhebrando los usos y dotando de los servicios y espacios públicos necesarios. Esta bolsa de suelo urbanizable sectorizado ordenado es denominada por el PGO como sector SUSO-10: Cementerio I, asignándole un sistema de ejecución privada. El sector abarca la mayor parte del suelo vacante que colinda al sureste con el entramado del casco urbano del municipio.

Ocupa por tanto una posición estratégica, dado que su desarrollo, como se ha indicado, permitirá colmatar los vacíos interiores, procurando mayor compacidad y densidad, aportando suelo para los equipamientos comunitarios necesarios y resolviendo los problemas de accesibilidad interior al resto del tejido urbano.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 108

A la problemática ya descrita, la próxima apertura del nuevo Centro de Salud localizado en la zona, incrementa la urgente necesidad de procurar a este entorno y al conjunto del casco urbano, las alternativas de accesibilidad y zonas de estacionamiento previstas para el Sector SUSO-10, y en particular la apertura y urbanización del nuevo viario transversal, este-oeste, que conecta la carretera Vecinal ï avenida Inmaculada Concepción con la calle San Nicolás, facilitando la circulación interna en el casco urbano del municipio. En este sentido, y teniendo en cuenta la inactividad de la iniciativa privada en la gestión y desarrollo del Sector SUSO-10 desde la aprobación del PGO, resulta preciso el establecimiento de un sistema público de ejecución para el sector al objeto de su necesario desarrollo y ejecución.

También es necesaria la redelimitación del sector en dos subámbitos de ejecución diferenciados, con el fin de viabilizar su gestión por la administración municipal en función de los medios disponibles, entendiendo que la intervención pública deberá orientarse al desarrollo prioritario de la urbanización en torno al nuevo Centro de Salud incluyendo el viario principal en sentido este-oeste previsto en el PGO. En consecuencia de lo expuesto, será necesaria también la modificación de la ordenación pormenorizada prevista para adecuarla a la nueva estructura planteada para la gestión y a los condicionantes legales que de ello se desprenden.

Las posibles soluciones alternativas a esta problemática detectada, estribarían en mantener la situación regulatoria prexistente, a expensas de la iniciativa privada para la gestión y desarrollo urbanístico del ámbito, y en su caso abordar la previsible necesidad de modificar en cualquier caso el plan para adecuar la urbanización prevista a las condiciones de accesibilidad y relación viaria de este nuevo desarrollo urbano con la carretera vecinal, lo que devendría en nuevas dilaciones en la resolución de la problemática descrita.

La redelimitación propuesta procura, en cambio, viabilizar la inmediata gestión y ejecución por parte de la administración municipal de los elementos estratégicos de la ordenación prevista para la mejora de las condiciones de accesibilidad, circulación viaria, estacionamiento y ampliación de dotaciones para el conjunto de la ciudad consolidada, sin detrimento de mantener la iniciativa privada como sistema prioritario de gestión para el resto del sector.

**b)** Órgano promotor y órgano ambiental, de acuerdo con las propias normas organizativas: AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL/Comisión Autonómica de Evaluación Ambiental (GOBIERNO DE CANARIAS).

**c)** Director responsable de la elaboración del plan:

DIRECTOR: Urbano Yanes Tuña.
REDACTOR: GESTUR TENERIFE S.A.

**d)** Cronograma estimado de tramitación, de conformidad con el procedimiento establecido en la ley. Se incluye como Anexo II.

**SEGUNDO.** Remitir al órgano ambiental la solicitud de inicio del procedimiento de



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 108

evaluación ambiental estratégica simplificada y la documentación que le debe acompañar, conforme al artículo 114 del Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, para que proceda a la emisión del Informe Ambiental Estratégico, en el plazo de cuatro meses contados desde la recepción de la solicitud de inicio y de los documentos preceptivos.

**TERCERO**. Solicitar, recibido el informe ambiental estratégico, y antes de su aprobación inicial, informes a las Administraciones sectoriales que sean preceptivos y vinculantes, de acuerdo con lo expuesto en el Anexo.

## ANEXO. LEGISLACIÓN SECTORIAL Y SOLICITUD DE INFORMES SECTORIALES

Sin carácter exhaustivo, entre otras, es aplicable la Legislación sectorial siguiente:

- **Defensa:** disposición adicional segunda del Texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, en relación con los bienes afectados a la Defensa Nacional.
- **Carreteras:** el artículo 16 de la Ley 37/2015, de 29 de septiembre, de carreteras, cuando afecte a carreteras estatales; el artículo 16 de la Ley 9/1991, de 8 de mayo, de Carreteras de Canarias cuando el instrumento afecte a carreteras de la red autonómica y artículo 35 de la Ley 13/2007, de 17 de mayo, de Ordenación del Transporte por Carretera de Canarias.
- **Sector ferroviario:** El artículo 7.2 de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.
- **Patrimonio cultural:** artículo 20 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español; Ley 11/2019, de 25 de abril, de Patrimonio Cultural de Canarias.
- **Patrimonio de las Administraciones Públicas:** el artículo 189 de la Ley 33/2003, de Patrimonio de las Administraciones Públicas.

- **Aguas:** artículos 20.1.d), 25.4 y 40 del Texto Refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio.**as:** artículo 112.a) y 117.1 y 2 de la Ley 22/1988, de 28 de junio, de Costas, y artículo 227 del Reglamento General de Costas aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre.
- **Medio ambiente:** artículo 18 de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, de Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.
- **Montes:** artículo 39 de la Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes.
- **Sector de hidrocarburos:** artículo 5 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos.
- **Sector eléctrico:** el artículo 5 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- **Telecomunicaciones:** el artículo 50 de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones.
- **Integración social de los discapacitados:** artículo 34 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- **Accesibilidad:** Ley 8/1995, de 6 de abril, de accesibilidad y supresión de barreras físicas

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 108

y de la comunicación de Canarias.

- **Deporte:** artículo 45 de la Ley 1/2019, de 30 de enero, de la actividad física y el deporte de Canarias.
- **Ruido:** Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido y el Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental.
- **Puertos:** Ley 14/2003, de 8 de abril, de Puertos de Canarias.
- **Turismo:** Ley 7/1995, de 6 de abril, de Ordenación del Turismo de Canarias y la Ley 19/2003, de 14 de abril, por la que se aprueban las Directrices de Ordenación General y las Directrices de Ordenación del Turismo de Canarias, en este materias, se prevé la subordinación del planeamiento municipal al planeamiento director insular en materia turística, en concreto a Plan Regional de infraestructuras y al Plan Sectorial en materia turística.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 108

## CRONOGRAMA

**TRAMITACIÓN DE MODIFICACIÓN MENOR DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN**

**TRAMITACIÓN** **INICIO/FIN**

**FASE DE INICIACIÓN** (artículos 143 LSENPC y 14 a 19 RPC)

**INICIATIVA** (artículos 143.2 LSENPC y 14 RPC)
Ayuntamiento de El Sauzal **NOV 2022/DIC 2022**

**BORRADOR DE LA MODIFICACION Y DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO** **DIC 2022/ENE 2023**
(artículos 143.4 LSENPC, 16 y 106.2 RPC)
Ayuntamiento de El Sauzal

**SOLICITUD DE INICIO DE LA EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA SIMPLIFICADA**
(artículo 29 LEA y 106.3 RPC)

Ayuntamiento de El Sauzal **FEB 2023/MAR 2023**

Solicitud de inicio al órgano ambiental a los efectos de elaboración del informe ambiental estratégico, pudiendo resolver inadmisión (plazo de 20 días hábiles desde su recepción) por razones legalmente previstas (artículo 29.4 LEA) previa audiencia al Ayuntamiento (plazo de 10 días hábiles)

**CONSULTA AMBIENTAL** (artículo 30 LEA)
Órgano ambiental **MAR 2023/MAYO 2023**

Someter el borrador de la alteración que se pretende realizar y documento ambiental estratégico a consulta de administraciones públicas afectadas y personas interesadas (plazo de 45 días hábiles desde su recepción) con el fin de recabar información ambiental necesaria para elaborar informe ambiental estratégico, sin valorar otro tipo de consideraciones

**INFORME AMBIENTAL ESTRATÉGICO** (artículo 31 LEA)
Órgano Ambiental **FEB 2023/JULIO 2023**

Plazo máximo de 4 meses desde la recepción de la solicitud de inicio, que se publicará en el plazo de 15 días hábiles en el BOE o diario oficial correspondiente sin perjuicio de su publicación en la sede electrónica del órgano ambiental.

**FASE DE ELABORACIÓN, EVALUACIÓN Y APROBACIÓN** (artículos 144 LSENPC y 20 a 27 RPC)

**ESTUDIO AMBIENTAL ESTRATÉGICO Y VERSION INICIAL DE LA MODIFICACIÓN**
(artículos 144.1 LSENPC, 20 RPC y 21 LEA)

*Ayuntamiento de El Sauzal* ***A DETERMINAR PROCEDENCIA Y PLAZOS SEGÚN INFORME AMBIENTAL ESTRATÉGICO***

No procede. La modificación del plan no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente

Recibido el documento de alcance, elaborar estudio ambiental estratégico y versión inicial de la modificación del plan general

**INFORMACIÓN PÚBLICA Y CONSULTA** (artículos 144.2 LSENPC, 21 RPC, 21 y 22 LEA)

*Ayuntamiento de El Sauzal* ***A DETERMINAR PROCEDENCIA Y PLAZOS SEGÚN INFORME AMBIENTAL ESTRATÉGICO***

No procede. La modificación del plan no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente

Someter la versión inicial de la modificación del plan y estudio ambiental estratégico a información pública y, simultáneamente, a consulta de administraciones públicas afectadas y personas interesadas previamente consultadas (plazo mínimo de 45 días) a partir de publicación del anuncio en Boletín Oficial de Canarias, y solicitar informes preceptivos conforme legislación sectorial

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 108

## 6. MODIFICACIÓN Nº 1/2017 DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN DE EL SAUZAL RELATIVA AL RÉGIMEN DE USOS EN ÁREAS DE SUELO URBANO. EXPTE.: 403/2019.

Se da cuenta de expediente instruido para la Modificación nº. 1/2017 del Plan General de Ordenación de este municipio, relativa al régimen de usos en áreas de suelo urbano, y teniendo en cuenta que

**1º.-** Mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de El Sauzal, celebrado en sesión extraordinaria el día 5 de noviembre de 2021, se aprueba inicialmente la modificación nº1/2017 del Plan General de Ordenación de El Sauzal, relativa al régimen de usos en áreas de suelo urbano (Exp. 403/2019), sometiéndose a información pública por un periodo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias (BOC). Se procedió a publicar dicho acuerdo mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de Canarias (BOC) nº 239, del Lunes 22 de noviembre de 2021, así como en el Diario de Avisos.

**2º.-** Con fecha 23 de diciembre de 2021 se emite informe por Registro General en el que se indica: ***ñ****En relación con los datos obrantes en el Registro de entrada de este Ayuntamiento en base al periodo de alegaciones desde el 23 de noviembre al 22 de diciembre 2021 ambos inclusive, en el que consta que se han presentado las siguientes alegaciones al plan general de ordenación:*
*1.- D. Juan G. Hernández Borges con DNI 45xxxx51-H con núm. de registro de entrada 2021-E-RC-5018 de fecha 29/11//2021.*
*2.- Dª M.ª Ángeles Mena Muñoz con DNI 04xxxx13-A con núm. de registro de entrada 2021-E-RC-5322 de fecha 14/12/2021.*
*3.-Dª M.ª Mercedes Pérez Martín con DNI 78xxxx38-L, con núm. registro de entrada 2021-E-RC-5356 de fecha 15/12/2021.*
*4.- Dª Juliana Pérez Fernández con DNI núm. 78xxxx65-X, con núm. de registro entrada 2021-RC-5466 de fecha 22/12/2021.****ò***

**3º.-** El 19 de octubre de 2022 se emite informe por Arquitecto municipal en el que propone:

***ñ****Estimar la alegación presentada por D. Juan G. Hernandez Borges, incluyendo el uso de vivienda vacacional en los términos establecidos por la normativa sectorial de aplicación, como uso compatible con el uso residencial*
*Estimar la alegación presentada por Dª M.ª Ángeles Mena Muñoz, incluyendo el uso de vivienda vacacional en los términos establecidos por la normativa sectorial de aplicación, como uso compatible con el uso residencial.*
*Estimar la alegación presentada por Dª M.ª Mercedes Pérez Martín, incluyendo el uso de vivienda vacacional en los términos establecidos por la normativa sectorial de aplicación, como uso compatible con el uso residencial.*
*Desestimar la alegación presentada por Dª Juliana Pérez Fernández, remitiendo su contenido a expediente que pueda iniciarse al objeto de la revisión o modificación de la ordenación pormenorizada y calificación del suelo comprendido en áreas urbanas del municipio.****ò***



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 108

Por otro lado en informe complementario de la misma fecha concluye que, ***ñ****Como consecuencia de las alegaciones formuladas o de los informes emitidos, NO se han introducido en el documento que se propone elevar para su aprobación definitiva modificaciones sustanciales en relación con el documento aprobado inicialmente, que viene a corresponder además con el borrador del plan evaluado ambientalmente, que motiven llevar a cabo un nuevo periodo de información pública, de consulta o de informes preceptivos, o modifiquen en manera alguna el resultado de la evaluación ambiental estratégica simplificada realizada.****ò***

**4º-** Se han recibido de las distintas administraciones a las que se remitió el expediente, al objeto de emisión de informe, (según lo dispuesto en los artículos 80.2 del Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Canarias (RPC) en consonancia con el 71.3 y con la remisión efectuada por el art. 165 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, de Suelo y Espacios Naturales Protegidos de Canarias), los siguientes informes, todos ellos con carácter favorable:

- D.G. Telecomunicaciones. Fecha registro de entrada 23/12/2021.
- Ministerio de transportes, movilidad y agenda urbana. Fecha registro de entrada 27/07/2022.
- Cabildo Insular de Tenerife (Informe institucional). Fecha registro de entrada 17/01/2022.
- Viceconsejería de Política Territorial. Fecha de registro de entrada 17/05/2022.
- Servicio provincial de Costas de Tenerife. Fecha de registro de entrada 10/10/2022.

A los antecedentes anteriores le son de aplicación las siguientes,

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERO.** Los instrumentos de ordenación tienen vigencia indefinida, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias en relación con su modificación, adaptación o suspensión.

En ningún caso la alteración de los instrumentos de ordenación podrá estar condicionada por las determinaciones establecidas en el instrumento que se pretende modificar o en otro de inferior jerarquía.

Se entiende por modificación menor cualquier otra alteración de los instrumentos de ordenación que no tenga la consideración de sustancial conforme a lo previsto en el artículo 163 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.

Las modificaciones menores podrán tener lugar en cualquier momento de vigencia del instrumento de ordenación, debiendo constar expresamente en el expediente la justificación de su oportunidad y conveniencia en relación con los intereses concurrentes.

Tal y como se indica en el informe de arquitecto municipal de fecha 4 de octubre de 2021, ***ñ****El objeto de la modificación menor del PGO, es adecuar las determinaciones sobre compatibilidad de los usos en varias áreas de suelo urbano consolidado del municipio. Ello*

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 108

*resulta necesario al haberse advertido durante la aplicación del vigente instrumento, distintas contradicciones e inadecuaciones del régimen de usos compatibles en él previsto para estas áreas.*
*La modificación propuesta no afecta a la calificación de las áreas de suelo urbano, que mantienen las condiciones de uso característico en todas las zonas, operándose los cambios exclusivamente en referencia al régimen de usos compatibles y/o prohibidos.**ò***

**SEGUNDO.** La Legislación aplicable viene determinada por:

- Los artículos 86, 148, 140 a 144 y 162 a 166 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.
- El Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre.
- Los artículos 29 a 32 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.
- Los artículos 22.2 c) y 47.2 ll) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**TERCERO.** Si el procedimiento de modificación menor se inicia antes de que haya transcurrido un año desde la publicación del acuerdo de aprobación del planeamiento o de su última modificación sustancial, la modificación menor no podrá alterar ni la clasificación del suelo ni la calificación referida a dotaciones.

Cuando la modificación menor de la ordenación urbanística incremente la edificabilidad o la densidad o modifique los usos del suelo, deberá hacerse constar en el expediente la identidad de todas las personas propietarias o titulares de otros derechos reales sobre las fincas afectadas durante los cinco años anteriores a su iniciación.
La incoación de un procedimiento de modificación sustancial no impide la tramitación de una modificación menor del instrumento de ordenación objeto de aquella.

**CUARTO.** En el caso de modificación menor, se prescindirá de los trámites de consulta previa y de avance, elaborándose un borrador de la alteración que se pretenda realizar y el documento ambiental estratégico previsto en el artículo 114 del Reglamento de Planeamiento de Canarias para la evaluación ambiental estratégica simplificada. En este sentido se pronuncia el arquitecto municipal en informe de 4 de octubre de 2021, cuando indica, ***ñ****En cuanto a otros trámites previos necesarios para la aprobación inicial de la modificación puntual del Plan, según se dispuso en acuerdo del Ayuntamiento en Pleno de fecha 27 de noviembre de 2020 y dado que según lo previsto en el art.165.2 de la Ley 4/2017 del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias la modificación menor no requiere, en ningún caso, la elaboración y tramitación previa del documento de avance, atendiendo a la legislación sectorial y específicamente a lo previsto en los artículos 112.a) y 117.1 de la Ley de Costas, según consta en el expediente, se procedió a solicitar el preceptivo informe previo a la aprobación inicial, informe emitido con carácter favorable según referencia: PLA01/20/38/0004-PLA02/0, de fecha 13/08/2021 y registro en este Ayuntamiento de la misma fecha según referencia: O00002023s2100060383.**ò***

Las modificaciones menores se someterán al procedimiento simplificado de evaluación ambiental estratégica, a efectos de que por parte del órgano ambiental se determine si tiene



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 108

efectos significativos sobre el medio ambiente y, en consecuencia, si deben someterse a evaluación ambiental estratégica ordinaria. Cuando el órgano ambiental determine que no es necesaria la evaluación ambiental estratégica, los plazos de información pública y de consulta institucional serán de un mes.

En los términos establecidos en el artículo 5.2.f) de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental se entiende por «modificación menor» aquellos «cambios en las características de los planes o programas ya adoptados o aprobados que no constituyen variaciones fundamentales de las estrategias, directrices y propuestas o de su cronología pero que producen diferencias en los efectos previstos o en la zona de influencia».

Así, la tramitación de la Evaluación Ambiental Simplificada, se realizó en conformidad a la actualmente vigente Ley 4/2017 del Suelo y de los Espacios Naturales de Canarias, y culminado en esta fase inicial con la publicación en el BOC nº 115, de martes 18 de junio de 2019, de la Resolución de 5 de diciembre de 2018 de la Dirección General de Ordenación del Territorio, por la que se hace público el Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual nº 1/2017 del Plan General de Ordenación de El Sauzal, sobre Régimen de Usos en Áreas de Suelo Urbano emitido por la Comisión de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de Canarias, mediante Acuerdo de 30 de noviembre de 2018, y la posterior publicación del correspondiente Documento Ambiental Estratégico.

Este documento ambiental estratégico (DAE), incluye el borrador o proyecto del Plan al que se refiere. Dicho proyecto, se sometió a un período de información pública por plazo de un mes mediante anuncio en el Boletín Oficial de Canarias, y en el periódico Diario de Avisos. Durante dicho período quedó el expediente a disposición de cualquiera que quisiera examinarlo para que se presenten las alegaciones que se estimen pertinentes.

**QUINTO.** Las modificaciones menores del planeamiento podrán variar tanto la clase como la categoría del suelo.

Cuando la modificación afecte a zonas verdes o espacios libres, se exigirá el mantenimiento de la misma extensión que las superficies previstas anteriormente para estas áreas y en condiciones topográficas similares.

Cuando la modificación incremente el volumen edificable de una zona, se deberá prever en la propia modificación el incremento proporcional de los espacios libres y de las dotaciones públicas para cumplir con los estándares establecidos en la normativa aplicable, salvo que los existentes permitan absorber todo o parte de ese incremento.

**SEXTO.** Durante todo el proceso del expediente de modificación menor del Plan General de Ordenación Municipal, habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la normativa vigente en materia de transparencia, y estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

**SÉPTIMO.** En relación con la suspensión de las licencias del ámbito afectado, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 99 del DECRETO 181/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Canarias:

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 108

*"Artículo 99 Suspensión automática.*
*1. El acuerdo de aprobación inicial de los instrumentos de ordenación determinará, por sí solo y desde el momento de su publicación oficial, la suspensión automática del otorgamiento de licencias en todas aquellas áreas cuyas nuevas determinaciones supongan alteración del régimen vigente.*
*2. El acuerdo de aprobación inicial, cuando no sea adoptado por el órgano competente municipal, deberá ser notificado de forma fehaciente al Ayuntamiento o Ayuntamientos afectados antes de proceder a su publicación en el Diario Oficial que corresponda.*
*3. A partir de la publicación de la aprobación inicial solo se podrá tramitar y otorgar licencia a los proyectos ajustados al régimen vigente en el momento de su solicitud, siempre que dicho régimen no haya sido alterado por las determinaciones propuestas en el instrumento de ordenación en tramitación, o, habiendo sido alterado, las determinaciones aprobadas inicialmente sean menos restrictivas o limitativas que las del planeamiento en vigor, aplicándose lo establecido en el apartado 6 del artículo anterior.***ò**

**OCTAVO.** El procedimiento a seguir para la modificación menor del Plan General de Ordenación Urbanística será el siguiente:

**A.** El Acuerdo de modificación será aprobado por el Ayuntamiento y el contenido de este responderá, en lo que así proceda, a los términos señalados en el artículo 143.2 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias.
La aprobación de la modificación menor se llevará a cabo por los propios servicios municipales o, alternativamente, a través de un equipo redactor externo, encomendándoles la redacción de los trabajos preparatorios de la modificación del Plan y del procedimiento simplificado de evaluación ambiental.

**B.** Teniendo en cuenta, en su caso, la información recabada de otras Administraciones Públicas y la consulta previa, se redactará un borrador de la alteración que se pretende realizar y deberá ir acompañado de un documento ambiental estratégico que contendrá la documentación indicada en el artículo 114 del Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Canarias. Trámite que se ha cumplido en el expediente.

**C.** Culminados los trabajos de elaboración de la modificación del plan general y del documento ambiental estratégico, antes de su aprobación inicial, el Ayuntamiento remitirá al órgano ambiental la solicitud de inicio del procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada y la documentación que la acompaña, que deberá someterse por el órgano ambiental a las consultas de las administraciones públicas afectadas y de las personas interesadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 9/2013.
Realizadas las consultas, el órgano ambiental formulará el informe ambiental estratégico en el plazo de cuatro meses contados desde la recepción de la solicitud de inicio y de los documentos que la deben acompañar, y lo trasladará al Ayuntamiento.

A través de este informe, el órgano ambiental, teniendo en cuenta el resultado de las consultas realizadas y de conformidad con los criterios establecidos en el Anexo V de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental concluirá lo siguiente:



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 108

- El plan o programa debe someterse a una Evaluación Ambiental Estratégica Ordinaria porque puedan existir efectos significativos sobre el medio ambiente; en cuyo caso, el órgano ambiental elaborará el documento de alcance del Estudio Ambiental Estratégico, teniendo en cuenta el resultado de las consultas ya realizadas; no siendo preciso realizar las consultas previstas en el procedimiento ordinario; y debiendo notificarse esta decisión al promotor, junto con el documento de alcance y el resultado de las consultas realizadas para que elabore el Estudio Ambiental Estratégico y continúe con la tramitación prevista conforme al procedimiento ordinario.
- El plan o programa no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, en los términos establecidos en el Informe Ambiental Estratégico. En este caso el procedimiento de evaluación ambiental se considera concluido.

El trámite de evaluación ambiental se considera concluido con la publicación en el BOC nº115 de martes 18 de junio de 2019, de la Resolución de 5 de diciembre de 2018 de la Dirección General de Ordenación del Territorio, por la que se hace público el Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual nº 1/2017 del Plan General de Ordenación de El Sauzal, sobre Régimen de Usos en Áreas de Suelo Urbano emitido por la Comisión de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente de Canarias, mediante Acuerdo de 30 de noviembre de 2018, y la posterior publicación del correspondiente Documento Ambiental Estratégico.

**D.** Recibido el informe ambiental estratégico, y antes de su aprobación inicial, deberán solicitarse a las Administraciones sectoriales competentes los informes que sean preceptivos con anterioridad a la aprobación inicial de la modificación del Plan, los cuales constan en el expediente.

**E.** El Pleno del Ayuntamiento procederá a la aprobación inicial de la modificación del plan general de ordenación municipal; este Acuerdo se adoptará por voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 22.2.c) y 47.2.ll) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local en concordancia con el artículo 70 del Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre.
El acuerdo de aprobación inicial de los instrumentos de ordenación determinará, por sí solo, la suspensión del otorgamiento de las licencias en aquellas áreas del territorio objeto del planeamiento cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente, debiendo señalarse expresamente las áreas afectadas por la suspensión.
El plazo máximo de suspensión de licencias y de tramitación de instrumentos de ordenación no podrá exceder, en ningún caso, de dos años.

**F.** La modificación aprobada inicialmente con todos los documentos integrantes del expediente tramitado será sometida al trámite de información pública durante el plazo de un mes, que será publicado, al menos, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en uno de los mayores periódicos de mayor difusión de la isla. Simultáneamente y por el mismo plazo se realizará una consulta institucional a las Administraciones Públicas que pudiesen resultar afectadas.
De conformidad con lo dispuesto en el artículo 106.3 del Reglamento de Planeamiento de Canarias aprobado por el Decreto 181/2018, de 26 de diciembre, las modificaciones menores se someterán al procedimiento simplificado de evaluación ambiental estratégica, a efectos de que por parte del órgano ambiental se determine si tienen efectos significativos en el medio

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 108

ambiente y, en consecuencia, si deben someterse a evaluación ambiental estratégica ordinaria. Cuando el órgano ambiental determine que no es necesaria la evaluación ambiental estratégica, los plazos de información pública y de consulta institucional serán de un mes.

**G.** A la vez que se procede al trámite de información pública se solicitarán los informes sectoriales que resulten pertinentes. Finalizado el plazo de información pública y de consulta institucional, se introducirán las modificaciones que, como consecuencia de dicho proceso participativo, se estimen oportunas y se seleccionarán las alternativas de ordenación que resulten más equilibradas desde la perspectiva del desarrollo sostenible, previa ponderación de los aspectos económicos, sociales, territoriales y ambientales.
Si como consecuencia de las alegaciones formuladas o de los informes emitidos se introdujeran modificaciones sustanciales en relación con el documento aprobado inicialmente, se llevará a cabo un nuevo periodo de información pública y de consulta institucional por plazo de cuarenta y cinco días hábiles.

**H.** Cumplidos los anteriores trámites y recibidos los informes o bien transcurrido el plazo para recibirlos, el Pleno aprobará definitivamente la modificación menor del Plan General de Ordenación Urbanística que deberá ir acompañado de un resumen ejecutivo que detalle las líneas básicas de la ordenación, las conclusiones de los informes emitidos por las administraciones consultadas y las alegaciones presentadas en el trámite de información pública.
Tras su aprobación definitiva, se ordenará la publicación del acuerdo íntegro de aprobación en Boletín Oficial de Canarias y en la sede electrónica del ayuntamiento.

Visto cuanto antecede, se considera que el expediente ha seguido la tramitación establecida en la Legislación aplicable, procediendo su aprobación por el Pleno, por mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, de conformidad con los artículos 22.2.c) y 47.2.ll) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Intervenciones

D. Miguel Ángel Pérez hace alusión a la aplicación del Reglamento del 2015 sobre el uso de viviendas vacacionales, es un tema importante y se debería de pasar a estudio y consulta y el Alcalde dice que la FECAM ha formado una comisión para el estudio de este tema.

D. Juan Daniel Fajardo pregunta si al Sr. que se le ha desestimado la solicitud se le ha informado y que sería viable en una nueva modificación del Plan General.

El Alcalde contesta que es un tema técnico y se le cursan todas las notificaciones pertinentes.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Ordenación del Territorio, Obras Públicas y Servicios Municipales de 21 de noviembre de 2022, el Pleno, por doce votos a favor (7 votos de los miembros del Grupo CC-PNC, 3 votos de los miembros del Grupo AISA-NC, 1 voto de Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios (PP) y 1 voto de D. Benigno Guillén



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 108

Rodríguez (PSOE), ambos del Grupo Mixto) y un voto en contra de D. Miguel Ángel Pérez Domínguez (Unidas Se Puede El Sauzal) del Grupo Mixto, acuerda:

**PRIMERO.** Desestimar la siguiente alegación:

Dª Juliana Pérez Fernández, DNI núm. 78xxxx65-X, nº de registro entrada 2021-RC-5466 de fecha 22/12/2021. Por los motivos expresados en el informe de Arquitecto municipal de fecha 19 de octubre de 2022, del que se remitirá copia a la interesada junto con la notificación del presente Acuerdo.

**SEGUNDO.** Estimar las siguientes alegaciones:

1.- D. Juan G. Hernández Borges, DNI 45xxxx51-H, nº de registro de entrada 2021-E-RC-5018 de fecha 29/11//2021.
2.- Dª M.ª Ángeles Mena Muñoz, DNI 04xxxx13-A, nº de registro de entrada 2021-E-RC-5322 de fecha 14/12/2021.
3.- Dª M.ª Mercedes Pérez Martín, DNI 78xxxx38-L, nº registro de entrada 2021-E-RC-5356 de fecha 15/12/2021.

Por los motivos expresados en el informe de Arquitecto municipal de fecha 19 de octubre de 2022, del que se remitirá copia a los interesados junto con la notificación del presente Acuerdo, y, en consecuencia, introducir en el proyecto las modificaciones indicadas en dicho informe.

**TERCERO.** Aprobar definitivamente el proyecto de modificación menor del Plan General de Ordenación Urbanística con las modificación resultantes de las alegaciones formuladas y estimadas, y de los informes emitidos, a saber, inclusión del uso de vivienda vacacional en los términos establecidos por la normativa sectorial de aplicación, como uso compatible con el uso residencial.

**CUARTO.** Publíquese en el Boletín Oficial de Canarias a los efectos de su entrada en vigor, junto con la documentación prevista en la legislación estatal básica; y en la sede electrónica del Ayuntamiento [Ayuntamiento de El Sauzal Oficina Técnica Municipal].
La publicación comprenderá el acuerdo de aprobación definitiva y la normativa. Los planos y el resto de documentos que conformen el documento de información y ordenación del plan, así como la documentación prevista en el documento de evaluación ambiental serán objeto de inclusión en el Registro de Planeamiento de Canarias, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias. Las citadas publicaciones serán de carácter gratuito.
Los instrumentos de ordenación entrarán en vigor, en todo caso, a los quince días hábiles de la completa publicación en el boletín oficial correspondiente del acuerdo de aprobación definitiva y de la normativa.
Una vez en vigor, los instrumentos de ordenación devienen obligatorios y ejecutivos, desplegando plenamente su eficacia legitimadora de la acción urbanística.

**QUINTO.** Una vez diligenciado, remítase un ejemplar íntegro de la modificación menor del Plan General de Ordenación de El Sauzal aprobado definitivamente, incluyendo planos y resto de documentos que conformen el documento de información y ordenación del plan, así como el resultado de la evaluación ambiental estratégica, al Registro de Planeamiento de Canarias.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 108

**SEXTO.** Una vez diligenciado, remítase un ejemplar íntegro de la modificación menor del Plan General de Ordenación de El Sauzal aprobado definitivamente al Consejo Cartográfico de Canarias.

**SÉPTIMO.** Comunicar al Departamento de Urbanismo y Transparencia a los efectos oportunos.

## B) PARTE DECLARATIVA.-

## C) PARTE DEDICADA AL CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.-

### 7. INFORME TRIMESTRAL DEL PERÍODO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES (PMP). TERCER TRIMESTRE 2022. EXPTE: 1045/2022.

Se da cuenta del Informe elaborado de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1040/2017, de 22 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del período medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas y las condiciones y el procedimiento de retención de recursos de los regímenes de financiación, previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, cuyo resumen es el siguiente:

| | |
|---|---|
| Ratio medio de pago: | 12,45 |
| Pagos realizados: | 1.949.523,39 |
| Ratio medio pendiente de pago: | 28,58 |
| Pagos pendientes: | 1.041.997,44 |
| PMP: | 18,07 |

El Pleno toma conocimiento del asunto.

### 8. INFORME TRIMESTRAL DE MOROSIDAD. TERCER TRIMESTRE 2022. EXPTE.:1050/2022.

Se da cuenta del Informe relativo al cumplimiento de los plazos previstos en la Ley para el pago de las obligaciones de la entidad local, en cumplimiento de las previsiones contenidas en el artículo 4 de la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales (LMCMOC), cuyo resumen es el siguiente:

**1.- Pagos realizados en el Trimestre:**

| | AYTO. | SEMUSA |
|---|---|---|
| Periodo medio de pago PMP (días) | 23,48 | 1,00 |



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 108

| | | |
|---|---|---|
| Nº de pagos dentro del periodo legal | 440 | 419 |
| Importe total de pagos dentro del periodo legal | 1.378.472,38 | 36.368,07 |
| Nº de pagos fuera del periodo legal | 468 | 0 |
| Importe total de pagos fuera del periodo legal | 574.038,94 | 0,00 |

**2.- Intereses de demora pagados en el periodo.**

| | AYTO. | SEMUSA |
|---|---|---|
| Nº de pagos | 2 | 0,00 |
| Importe total intereses | 2,77 | 0,00 |

**3.- Facturas o documentos justificativos pendientes de pago al final del trimestre.**

| | AYTO. | SEMUSA |
|---|---|---|
| Periodo medio pago pendiente PMPP (días) | 3,55 | 0,00 |
| Nº de operaciones pendientes dentro del periodo legal | 332 | 0 |
| Importe total pendiente dentro del periodo legal | 912.940,00 | 0,00 |
| Nº de operaciones pendientes fuera del periodo legal | 126 | 0 |
| Importe total pendiente fuera del periodo legal | 146.634,72 | 0,00 |

El Pleno toma conocimiento del asunto.

**9. INFORME TRIMESTRAL DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD DE LA REGLA DE GASTO Y DEL LÍMITE DE LA DEUDA. TERCER TRIMESTRE 2022. EXPTE. 3155/2022.**

Se da cuenta del Informe elaborado en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 16 de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, cuyo resumen es el siguiente:

Con los objetivos aplicados desde la entrada en vigor de la LO2/2012 la Corporación Local No Cumple el objetivo de Estabilidad Presupuestaria al resultar una necesidad de financiación estimada de 1.390.674,02ú. Este incumplimiento es meramente informativo al suspenderse las reglas fiscales para 2021 y 2022.
La REGLA DEL GASTO queda suspendida para ejercicio corriente.
La DEUDA VIVA, a fecha 30-09-2022 10.738,08ú

El Pleno toma conocimiento del asunto.

**10. RESOLUCIONES DE LA ALCALDÍA CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE SEPTIEMBRE-OCTUBRE DE 2022, DEL 2022-1108 AL 2022- 1390.**

El Pleno toma conocimiento de las Resoluciones de la Alcaldía correspondientes a los meses de Septiembre-Octubre 2022, del 2022-1108 al 2022-1390.

**D) ASUNTOS DE URGENCIA.-**

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 108

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL, 2022. EXPTE.: 2360/2022**.-

Previa especial declaración de urgencia suscrita por unanimidad de todos los miembros del Pleno, se da cuenta del expediente instruido sobre la Negociación Colectiva, CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL, 2022, y teniendo en cuenta que

**PRIMERO.** Conforme establece el artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 de la citada ley, que expresamente les son de aplicación.

La negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas se traduce o bien en Convenios Colectivos -personal laboral, artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre -, o bien en Pactos o Acuerdos -para el personal funcionario, artículos 31 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -.

Al personal laboral al servicio de la Administración Pública se aplica el régimen de Derecho laboral por este orden: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás Legislación laboral, Convenios Colectivos y contrato de trabajo.

El artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, permite la regulación por Convenio de las materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, de cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**SEGUNDO.** La Legislación aplicable viene determinada por:

- El artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Los artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 108

igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El artículo 8.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- El artículo 177.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- Los artículos 22, 65 y 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

**TERCERO.** De acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin perjuicio de la libertad de contratación, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.
b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

**CUARTO.** La representación de los trabajadores, o del Ayuntamiento, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

**QUINTO.** En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procede a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación (artículo 89.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabadores) con la formalización de las convocatorias de reunión y la inclusión de los temas a tratar, la

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 108

documentación y las propuestas.

Los miembros de la comisión negociadora serán designados por las partes negociadoras con entera libertad, siendo el número máximo de 13 por cada una de las partes.

La comisión podrá tener un presidente, designado de mutuo acuerdo entre las partes, para dirigir y moderar las sesiones, con voz pero sin voto. Lo que sí es necesario es el nombramiento de un secretario, tal y como viene establecido en el artículo 88.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El secretario deberá levantar acta de todas las sesiones y firmarlas junto con un representante de cada una de las partes. Nada obsta para que el secretario de la comisión negociadora sea ajeno a la misma, teniendo las partes plena libertad en este punto en orden a su nombramiento.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Téngase en cuenta que en cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

**SEXTO.** Conforme al artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los Convenios Colectivos deben ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro; y en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el correspondiente boletín oficial.

Además de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, deben tenerse en cuenta los preceptos específicos en el ámbito local, señalados en el apartado anterior, así como la naturaleza jurídica de los Convenios Colectivos.

Por un lado, los Convenios colectivos son un acuerdo entre las partes (empresa-trabajador), que crean derechos y deberes entre ellos; y por otro, el Convenio Colectivo tiene eficacia normativa, fuerza normativa, son fuente objetiva de la relación laboral (artículo 3.1.b) del TRLET).

Por esta eficacia normativa de los Convenio Colectivo, debe ser de aplicación lo previsto por el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local para las Ordenanzas municipales, que señala que no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

**SÉPTIMO.** El convenio colectivo aprobado obliga al Ayuntamiento y trabajadores durante todo el tiempo de vigencia, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 32 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el apartado tercero del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 108

**OCTAVO.** El procedimiento a seguir es el siguiente:

**A.** Una vez que la negociación es promovida, se procede a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación (artículo 89.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabadores) con la formalización de las convocatorias de reunión y la inclusión de los temas a tratar, la documentación y las propuestas.

**B.** Con carácter previo a la aprobación del Convenio, dado que el Acuerdo alcanzado tiene repercusiones económicas, debe elaborarse informe de Intervención sobre la adecuación del mismo a la Legislación aplicable, y en concreto a lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria vigente, en cuanto a las posibles limitaciones en cuanto a incrementos retributivos que no podrá incumplirse, incurriéndose si se vulnera en nulidad de pleno derecho. Asimismo, el gasto establecido en el Convenio Colectivo debe respetar el límite presupuestario local.

**C**. Llevada a cabo la negociación colectiva del Convenio aplicable al personal laboral municipal y llegado a un Acuerdo sobre el texto del citado Convenio, tras el correspondiente informe-propuesta y previo sometimiento a dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, cabe la aprobación del Convenio Colectivo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento por el Pleno del Ayuntamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, procediéndose a su comunicación al Presidente de la Comisión Negociadora y notificándose dicho Acuerdo a los representantes de los trabajadores.

**D.** Aprobado por el Pleno y firmado el Convenio Colectivo por las partes, la Comisión Negociadora constituida para la negociación del mismo debe presentarlo ante la Autoridad laboral competente, a los solos efectos de su registro, dentro del plazo de quince días desde su firma.
Asimismo, en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del Convenio en el Registro, se dispondrá por la Autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Intervenciones

Dª Carmen Nieves pregunta cuando entra en vigor el Convenio y el Alcalde contesta que a partir de su publicación.

D. Benigno Guillén dice que se alegra del acuerdo y que espera que se cumpla lo de las 35 horas y que el personal no tenga que trabajar fines de semana y demás como dijo el Alcalde en el Pleno anterior.

El Alcalde dice que ñcuando hay que arrimar el hombro se arrimaò y que son casos puntuales como esta semana que ha habido casos puntuales y no hay ningún problema por parte del personal.

D. Juan Daniel Fajardo manifiesta que su Grupo reconoce el trabajo y disposición del personal del Ayuntamiento que hace que salgan las cosas adelante, como cuando se declaró la situación de emergencia por el COVID, sacando proyectos adelante con el remanente de tesorería y cuestiones importantes y espera que se sientan compensados con estos acuerdos y pregunta si se han quedado peticiones de los trabajadores sobre la mesa sin resolver.

Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 108

El Alcalde contesta que las que se quedaron sobre la mesa han sido por temas jurídicos, donde más discrepancia jubo fue con la Policía con el tema de los turnos y las horas extras y al final hubo consenso. Está muy agradecido con todo el personal porque gracias a su trabajo han salidos muchos proyectos adelante.

Vistos los Informes favorables de Intervención y de Secretaría General suscritos con fecha 23 de noviembre de 2022. El Pleno, por unanimidad de todos sus miembros, acuerda:

**PRIMERO.** Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 18 de noviembre de 2022, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Sauzal, y el Protocolo contra el Acoso Laboral, Sexual y/o de género, y cuyo contenido literal es el siguiente:



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 108

# ñCONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL.

## SUMARIO


**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.**
Artículo 1: Partes que intervienen.
Artículo 2: Ámbito personal, funcional y territorial.
Artículo 3: Ámbito temporal.
Artículo 4: Denuncia del Convenio.
Artículo 5: Comisión Paritaria.
Artículo 6: Mediación y arbitraje.
Artículo 7: Indivisibilidad del Convenio.

**CAPÍTULO II: RÉGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL.**
Artículo 8: Organización del Trabajo.
Artículo 9: Clasificación del personal.
Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.
Artículo 11: Contratación.
Artículo 12: Contratación temporal.
Artículo 13. Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.
Artículo 14. Turno de promoción interna.
Artículo 15. Convocatoria para acceso libre.
Artículo 16. Órganos de selección.
Artículo 17. Período de prueba.

**CAPÍTULO III: CALENDARIO Y JORNADA LABORAL.**
Artículo 18. Calendario Laboral.
Artículo 19. Jornada general y horarios.
Artículo 20. Jornada en régimen de especial dedicación.
Artículo 21. Jornada reducida por interés particular.
Artículo 22. Jornada de verano.
Artículo 23. Medidas de conciliación.

**CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**
Artículo 24. Vacaciones.
Artículo 25. Permisos.
Artículo 26. Licencias no retribuidas
Artículo 27. Permisos y Licencias retribuidas.
Artículo 28. Permiso por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
Artículo 29. Garantía del período vacacional.

**CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE JUBILACIÓN Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**
Artículo 30. Jubilación.
Artículo 31. Jubilación anticipada voluntaria y jubilación parcial.
Artículo 32. Excedencias.
Artículo 33. Cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

**CAPÍTULO VI: REGULACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS.**
Artículo 34. Retribución.
Artículo 35. Conceptos Retributivos.
Artículo 36. Salario Base.
Artículo 37. Antigüedad.
Artículo 38. Pluses y complementos.
Artículo 39. Pagas Extraordinarias.
Artículo 40. Horas extras.
Artículo 41. Indemnizaciones por razón del servicio.
Artículo 42. Anticipos.
Artículo 43. Cláusula de compensación y absorción.
Artículo 44. Trabajos de superior categoría.
Artículo 45. Trabajos de inferior categoría.

**CAPÍTULO VII: REGULACIÓN SOCIOECONÓMICA.**
Artículo 46. Pólizas de seguros.
Artículo 47. Mejora en incapacidad laboral transitoria.
Artículo 48. Ayudas complementarias.
Artículo 49. Premio de permanencia.

**CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.**
**FORMACIÓN.-**
Artículo 50. Formación Profesional.
**SALUD LABORAL.-**
Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 52. Obligaciones en material de seguridad y salud.
Artículo 53. Vigilancia de la salud.

**CAPÍTULO IX: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.**
**DERECHOS.-**
Artículo 54. Defensa jurídica.
Artículo 55. Defensa intimidad o consideración.
Artículo 56. Derechos individuales.
Artículo 57. Derechos individuales ejercidos colectivamente.
**DEBERES.-**
Artículo 58. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.
Artículo 59. Principios éticos.
Artículo 60. Principios de conducta.

**CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES.**
Artículo 61. Derecho de reunión.
Artículo 62. Comité de Empresa.
Artículo 63. Garantías de los representantes legales de los trabajadores.
Artículo 64. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

**CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
Artículo 65. Responsabilidad disciplinaria.
Artículo 66. Ejercicio de la potestad disciplinaria.
Artículo 67. Faltas disciplinarias.
Artículo 68. Sanciones.
Artículo 69. Prescripción de las faltas y sanciones.
Artículo 70. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª: Servicio del Registro General las tardes de los lunes.**
**DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª**: Compromiso de revisión de trienios y tabla salarial.
**ANEXO I:** Grupos y categorías profesionales.
**ANEXO II:** Tabla salarial.


Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 108

## CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

### Artículo 1: Partes que intervienen.

1.- En el presente convenio intervienen como partes, en su consideración de Administración Pública, el Ayuntamiento de El Sauzal como parte empresarial y el Comité de Empresa, delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité como representación laboral.

2.- Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente convenio colectivo, en los términos indicados en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 2: Ámbito personal, funcional y territorial.

1.- El presente convenio regulará las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de El Sauzal y el personal laboral al servicio directo de la Corporación, que ocupa plazas incluidas en la RPT del Ayuntamiento en cada ejercicio presupuestario y los sustitutos de estos.
Asimismo se aplicará a aquel personal con contrato laboral temporal con el Ayuntamiento de El Sauzal, en cuyo contrato ya se encontrara fijado en el momento de aprobación del presente convenio su vinculación a lo regulado en el mismo.

2.- El ámbito funcional está determinado por la totalidad de los servicios, actividades y competencias que ejerza el Ayuntamiento de El Sauzal por disposición normativa o por voluntad de los órganos de Gobierno del mismo, en aplicación de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Bases de Régimen Local y demás disposiciones de aplicación.

3.- El ámbito territorial del convenio abarcará el que corresponda al ejercicio de las competencias legalmente atribuidas al Ayuntamiento de El Sauzal.

### Artículo 3: Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Corporativo, independientemente de la fecha de homologación e inscripción por la Autoridad Laboral, permaneciendo vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2026.

### Artículo 4: Denuncia del Convenio.

1.- Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado de no ser denunciado previamente, total o parcialmente, por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en fecha no posterior a dos meses a partir de la denuncia.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 108

2.- Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo convenio, continuará vigente la parte normativa y la obligacional.

**Artículo 5: Comisión Paritaria.**

1.- Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de cumplimiento, en el plazo de un mes desde la fecha de la entrada en vigor del convenio.

2.- Estará formada por dos miembros designados por La Corporación y otros dos en representación de los trabajadores y las trabajadoras firmantes en proporción a su representatividad en el Comité y podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Entre los miembros de la citada comisión se designará un Presidente o Presidenta y un Secretario o Secretaria, siendo responsabilidad de la Secretaría levantar acta de las reuniones. La Comisión Paritaria podrá ampliar su número de miembros.

3.- Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento, que recogerá entre otros lo recogido en este artículo, a propuesta de la representación laboral.

4.- Las reuniones se celebrarán siempre, previa convocatoria de cualquiera de las partes, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. En el supuesto de urgencia motivada el plazo de convocatoria podrá reducirse a veinticuatro horas.

5.- Esta Comisión tendrá además la función de negociar con carácter previo y preceptivo los siguientes aspectos:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de esta Administración que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los/as trabajadores/as.
c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales.
h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
i) Los criterios generales de acción social.
j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los/as Trabajadores/as, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 108

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de esta Administración que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de esta Administración que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere el TREBEP.
b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

6.- Para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

7.- Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión tendrán carácter preceptivo y será obligatorio dar traslado al Órgano Competente de la Entidad, para su tramitación y aprobación, si procediera y a resultas del cumplimiento de los requisitos legales, materiales y procedimentales determinados por la legislación vigente.

8.- El Ayuntamiento o los Trabajadores y Trabajadoras con sujeción a este convenio, darán conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del presente texto, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

**Artículo 6: Mediación y arbitraje.**

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 45 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, con independencia de las atribuciones fijadas para la Comisión Paritaria en este convenio, para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, podrán nombrar uno o varios mediadores, quienes formularán



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 108

el correspondiente dictamen, o acudir al procedimiento de arbitraje.
La mediación o el arbitraje puede realizarse para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio o sobre las materias objeto de negociación dentro del ámbito competencial del Ayuntamiento señaladas en el artículo 37 del Estatuto, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

2.- La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el o la mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por mediador/res habrá de ser razonada y por escrito, del que se enviará copia a las otras partes a los efectos que se estimen pertinentes. Las propuestas de mediador/res y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3.- Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4.- El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio.

5.- Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

6.- La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen por la normativa del Estado o de la Comunidad Autónoma que resulte de aplicación.

**Artículo 7: Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual.
En el supuesto de que la Jurisdicción administrativa y/o laboral competente en ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguno de los artículos del Convenio, este artículo deberá adaptarse por el mismo procedimiento que para su aprobación.
La entrada en vigor del presente convenio colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes y consolidadas hasta ese momento respecto de los/las trabajadores/as que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en la normativa.

## CAPÍTULO II: RÉGIMEN ORGANIZATIVO GENERAL.

**Artículo 8: Organización del Trabajo.**

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso y de acuerdo con el procedimiento de formación de los actos y disposiciones



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 108

administrativas, y respetando el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas al personal y sus representantes legales conforme a la normativa vigente.

La organización del trabajo tenderá a establecer sistemas de racionalización con la finalidad de potenciar la calidad en la prestación de los servicios municipales y el incremento de la productividad, así como simplificar la tramitación de los procedimientos y utilizar de manera efectiva las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación, así como la maquinaria, herramientas y demás utensilios relacionados con las labores que se desarrollen.

**Artículo 9: Clasificación del personal.**

1.- Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por la Corporación. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos profesionales en que pueden ser agrupadas las personas trabajadoras, de acuerdo con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. También podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

A estos efectos se establecen cinco grupos de clasificación en los términos que se exponen en el Anexo I del presente. La creación de una categoría o empleo nuevo, con sus correspondientes funciones, requerirá su inclusión en el citado Anexo.

3.- La definición de los grupos profesionales mencionados se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

**Artículo 10: Relación de puestos de trabajo.**

El Ayuntamiento de El Sauzal estructurará su organización a través de la relación de puestos de trabajo que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dicho instrumento será público.

En los supuestos de creación, modificación sustancial y supresión de puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, el procedimiento a seguir será el previsto en la normativa complementaria de la propia RPT que se encuentre en vigor.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 108

En todo caso, cuando dichas modificaciones tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal público, procederá la negociación colectiva en trámite previo a su aprobación, en los términos y plazos legalmente establecidos.

**Artículo 11: Contratación.**

1.- Todo contrato de trabajo se celebrará por escrito e incluirá, en todo caso, el grupo profesional para el que se contrata al personal y el período de prueba.

2.- Como norma general todos los contratos de trabajo relativos a puestos estructurales según RPT, que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán concertados por tiempo indefinido, tratándose de actividades regulares, normales y permanentes, y, en su caso, fijas-discontinuas, sin perjuicio de que la Corporación pueda utilizar las modalidades de contratación temporal previstas por la legislación laboral vigente.

3.- En todo contrato laboral debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse.

4.- Será entregada a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.4) 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.

5.- Las contrataciones laborales temporales que realice la Corporación se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

6.- Serán objeto de negociación entre este Ayuntamiento y la representación de los trabajadores las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

7.- En todos los procesos selectivos las organizaciones sindicales tendrán derecho a recabar información de los tribunales calificadores y a hacer constar cualquier norma que afecte a un procedimiento de selección. Así mismo, las organizaciones sindicales con representación en la empresa recibirán información sobre el inicio y desarrollo de los procesos selectivos.

**Artículo 12: Contratación temporal.**

Las contrataciones temporales o de sustitución se harán a través de listas de reserva cuya constitución se efectuará de acuerdo con el procedimiento legalmente previsto y con una duración mínima de dos años.

Las plazas que se contraten con carácter temporal se realizarán por el orden de selección de los aspirantes. Cuando la contratación sea necesaria por existencia de vacante, se procederá al llamamiento del primero de los aspirantes de la lista que aún no ostente esa



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 108

contratación, con independencia de que se encuentre realizando un contrato temporal o una sustitución para esta Corporación.

Cuando no existan listas de reserva el personal de contratación temporal se seleccionará mediante procedimiento selectivo, sin necesidad de efectuar oferta genérica de empleo excepto cuando se trate de convocatorias de procedimientos especiales convocados por el Servicio Canario de Empelo u organismos similares.

**Artículo 13: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.**

La provisión de vacantes y la selección del personal laboral al servicio de la Corporación, se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, 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 resto de normativa vigente.

En orden a posibilitar el ejercicio de lo derechos sindicales a los que se alude en el artículo 31.6 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, se dará traslado al Comité de Empresa y a las Organizaciones Sindicales más representativas, de las resoluciones de los órganos de selección.

En todas las pruebas individuales a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes, en la medida de lo posible.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán por los procedimientos de acceso libre y promoción interna. Podrán reservarse para promoción interna hasta un máximo del 50 por 100 de las plazas convocadas que reúnan la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria. . Las vacantes convocadas para promoción interna que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan al resto de los aspirantes de acceso libre, salvo en los casos de las convocatorias independientes de promoción interna. Las plazas reservadas para el turno de discapacidad que queden desiertas, se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna.

**Artículo 14: Turno de promoción interna.**

En los procesos de promoción podrán participar todo el personal laboral fijo, siempre que reúna la titulación, antigüedad y demás condiciones requeridas.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los exigidos por la normativa vigente.

El sistema de selección será el de Concurso-Oposición.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 108

**Artículo 15: Convocatoria para acceso libre.**

Las plazas vacantes serán cubiertas por los sistemas de concurso-oposición, concurso u oposición libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al porcentaje establecido legalmente de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

**Artículo 16: Órganos de selección.**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

**Artículo 17: Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que será de:

**a)** 90 días naturales para el personal de los grupos 1 y 2.
**b)** 45 días naturales para el personal de los grupos 3 y 4.
**c)** 15 días naturales para el resto de los trabajadores.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3. La no superación del periodo de prueba deberá ser comunicada al personal interesado, por escrito y de forma motivada, expresando la causa, mediante resolución del Alcalde o, en su defecto, del concejal delegado de Personal.

En el caso de falta de adaptación del personal en periodo de prueba a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 108

## CAPÍTULO III: CALENDARIO Y JORNADA LABORAL.

### Artículo 18: Calendario Laboral.

1.- El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal laboral del Ayuntamiento de El Sauzal, previa negociación con el Comité de Empresa.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal, previa negociación con el Comité de Empresa, aprobará antes del día 28 de febrero de cada año, el calendario laboral.

3.- El calendario laboral habrá de respetar, en todo caso:

a) La duración de la jornada general, establecida en 35 horas semanales, sin que pueda menoscabarse el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano o de festividades locales y nacionales.
b) El horario fijo de presencia de 8.30 a 14.30 horas.
c) El número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, que no podrán exceder de lo establecido por la normativa en vigor.
d) El horario de apertura y cierre de los edificios públicos establecidos por el órgano competente.
e) La acomodación del horario a las necesidades del servicio y a las funciones del Centro.

4.- Los calendarios laborales serán públicos a fin de asegurar su general conocimiento, tanto por parte de las empleadas y los empleados públicos y de sus representantes legales y sindicales, como de los ciudadanos interesados.

### Artículo 19: Jornada general y horarios.

1.- La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a las horas anuales que se determinen en el calendario laboral de acuerdo con lo que legalmente se establezca.

2.- La distribución de la jornada semanal será la siguiente:

**a) Personal de servicios Administrativos**

- Jornada de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:30 y las 8:30 y entre las 14:30 y las 15:30 de lunes a viernes.

- El Registro General tiene como horario de apertura de atención al público el siguiente:

De lunes a viernes el horario general de mañana, de atención al público, será de



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 108

8:30 a 14:00 horas.

Los lunes el horario de tarde de atención al público será de 16:00 a 18:00 horas.

Para atender el horario del Registro General los lunes, se establecerá la reorganización administrativa que corresponda, teniendo en cuenta la disposición adicional primera.

**b) Personal de Oficios.**

- Jornada de mañana. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 7:30 a 14:30 horas de lunes a viernes.

Todo lo anteriormente dispuesto se entenderá sin perjuicio de las necesidades organizativas.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3.- Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas. Asimismo se tendrá constancia de la misma en el sistema de control horario establecido al efecto. La pausa para aquel personal con jornada parcial inferior a 6 horas, será proporcional a la jornada de prestación de servicios, que se computará como trabajo efectivo.

**Artículo 20: Jornada en régimen de especial dedicación.**

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.

**Artículo 21: Jornada reducida por interés particular.**

1.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

2.- No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 108

3.- Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa.

4.- No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

**Artículo 22: Jornada de verano.**

1.- La adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración de la jornada en cómputo anual.
Se regirá por lo previsto en la normativa vigente en el momento en que se produzca la misma.

2.- Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer la siguiente jornada:

- Para el personal de servicios administrativos, una jornada flexible que permite el cumplimiento de la jornada semanal, sin reducción de jornada/ horario:

De lunes a viernes, el horario flexible será por la mañana de 7:00 a 8:30 y de 14:00 a 15:30 horas.

El personal que se acoja a esta Flexibilidad atenderá al público desde la 7:00 horas, incluido el Registro General.

1. Para el personal de oficios una jornada en turno de mañana, de lunes a viernes de 07:00 a 14:00 horas, que permite el cumplimiento de la jornada semanal sin reducción de jornada/ horario.

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los empleados y empleadas públicos que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.

3.- El Ayuntamiento permanecerá sin servicio por las tardes, en los meses de julio, agosto y septiembre.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 108

**Artículo 23: Medidas de conciliación.**

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

1. Las empleadas y los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.
2. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo
3. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
4. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
5. Los empleados públicos 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.

## CAPÍTULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

**Artículo 24: Vacaciones.**

1.- Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, así como las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

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



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 108

1. Diez años de servicio: Veintitrés días hábiles
2. Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles
3. Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles
4. Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2.- En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

3.- Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.
Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 1, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

4.- Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

**Artículo 25: Permisos.**

1.- Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

2.- Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 108

en la franja temporal de cierre.

3.- A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares que se determinen en la normativa vigente, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas legalmente.
Asimismo, los empleados o empleadas públicos 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.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero del mes de enero siguiente.

Los días de asuntos particulares deberán solicitarse por los empleados públicos con una antelación mínima de 3 días hábiles, salvo en los supuestos de urgencia o fuerza mayor debidamente justificados.
Dichos días se concederán atendiendo a las necesidades del servicio y, en caso de coincidencia de varios empleados públicos que provoque disfuncionalidades en los servicios, se concederán con carácter rotatorio, por turnos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

4.- Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción del registro general.

Se procederá a compensar al personal que trabaje los días 24 y 31 de diciembre, en tiempo, con otro día de libre disposición, según necesidades del servicio.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Las dependencias municipales permanecerán cerradas el día de Santa Rita, a excepción del Registro General y del Servicio de Policía Local.

Las tardes de los lunes correspondientes a la semana de Carnaval, Semana Santa, Navidad y Fin de Año, también permanecerán cerradas las dependencias municipales, a excepción del Servicio de Policía Local.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 108

**Artículo 26: Licencias no retribuidas.**

El personal laboral tendrá derecho a la concesión de licencias por asuntos propios, sin retribución alguna y cuya duración acumulada no será inferior a 7 días, ni superior en ningún caso a once meses, cada dos años.

La solicitud de esta licencia deberá realizarse con una antelación mínima de 15 días, subordinándose su concesión a las necesidades del servicio.

**Artículo 27: Permisos y Licencias retribuidas.**

1.- El trabajador, previa solicitud debidamente justificada en los casos necesarios, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y causas previstos en la legislación vigente, que en la fecha de aprobación del presente convenio son:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho.

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

c) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

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

e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente la trabajadora o trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 108

f) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

g) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

i) El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado,(diferentes Administraciones) se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 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.
La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

j) Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

a.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.
b.- Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el artículo correspondiente y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.
c.- Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, previo informe favorable del superior jerárquico.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 64 de 108

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se exceptúa de este descuento las cantidades percibidas en concepto de Miembro de un Jurado de la Administración de Justicia, y en concepto de miembro de una Mesa Electoral.

2.- El personal laboral, previa solicitud debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido por los tiempos y causas previstos en la legislación vigente, comenzando a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

a) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.
b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud, siempre que en los días solicitados esté comprendido el día del hecho causante o el período de convalecencia.
c) Cuando pudieran concurrir varios permisos en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración, con las excepciones previstas en la Ley.
d) En el supuesto de matrimonio y salvo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Corporación, cuando el mismo se celebre en día no laborable para el personal de que se trate, el permiso previsto legalmente comenzará a computar a partir del primer día hábil siguiente. En caso contrario, el permiso comenzará a computar el mismo día en que se celebre el matrimonio, salvo que el trabajador realice su jornada laboral dicho día, en cuyo caso comenzará a contar a partir del siguiente día hábil.

**Artículo 28: Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

**a) 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.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 108

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, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**: 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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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 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 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.

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



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 108

resolución judicial por la que se constituya la 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, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

**c) 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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 67 de 108

del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince 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 del apartado f) del artículo 48, 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, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria:** las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral,



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 68 de 108

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 para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

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

**e) 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 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 concurran 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 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



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 108

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.

**Artículo 29: Garantía del período vacacional.**

Los permisos y licencias previstos en el presente convenio se disfrutarán de conformidad con lo establecido en el mismo, sin que en ningún caso su disfrute pueda descontarse de las vacaciones anuales.

## CAPÍTULO V: RÉGIMEN DE JUBILACIÓN Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES.

**Artículo 30: Jubilación.**

La jubilación del personal laboral, en sus distintas modalidades, se regirá por lo previsto en la normativa vigente en el momento en que se produzca la misma.
A modo indicativo, la normativa vigente en el momento de aprobación del presente convenio se encuentra integrada principalmente por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
–

**Artículo 31: Jubilación Anticipada Voluntaria y Jubilación Parcial**

El personal laboral de las Administraciones Públicas tendrá derecho a la jubilación anticipada voluntaria y a la jubilación parcial, en los términos que se determinen en la normativa vigente en el momento en que se produzcan las mismas. A modo indicativo, la normativa vigente en el momento de aprobación del presente convenio se encuentra integrada principalmente por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de acuerdo con el cual para acceder a las citadas modalidades de jubilación deberán cumplirse los requisitos de la misma.

**Artículo 32: Excedencias**.

**1.- La excedencia voluntaria.**

**Excedencia por interés particular**.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
**Excedencia por cuidado de hijos**.- La excedencia voluntaria se concede para el cuidado de hijos en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. La duración máxima de la excedencia es de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia computa a efectos de antigüedad, cotizaciones y asistencia a cursos de formación. Se garantiza el reingreso de forma automática en el mismo puesto de trabajo.
**Excedencia por cuidado de familiares.-** Se concede por una duración máxima de tres



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 108

años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
**Excedencia por violencia de género.-** Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**2.- Excedencia forzosa.**

**Excedencia para el ejercicio de cargos públicos y sindicales**. Esta excedencia se concede al ser nombrado o elegido para cargo público o por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite asistir al trabajo. La duración de la excedencia es mientras dure el ejercicio del cargo y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. Se mantiene el puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 71 de 108

**Artículo 33: Cambios de puestos de trabajo por motivos de salud.**

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del/la trabajador/a, le conlleven un perjuicio para la salud que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez, dicha situación será examinada por el servicio de prevención de este Ayuntamiento con exposición de las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo dentro de la misma categoría y, si esto no fuera posible, indicación de las características del puesto de trabajo más compatible con el estado físico y capacitación profesional del/la trabajador/a, preferentemente dentro del mismo grupo retributivo. A la vista de lo expuesto por el servicio de prevención, la Comisión paritaria determinará las adaptaciones o, en su caso, el puesto de trabajo que se atribuya al trabajador/a.

## CAPÍTULO VI.- REGULACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS.

**Artículo 34: Retribución.**

Las cuantías de retribuciones básicas y complementarias del personal laboral se ajustarán a la estructura establecida en el presente Convenio y a las previsiones contenidas en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año.
El personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT, percibirá las retribuciones correspondientes a éstos con la estructura retributiva propia de los mismos.
Las retribuciones para el año 2023 serán las expresadas en las tablas salariales adjuntas, sin perjuicio de su actualización anual o de las que, se acuerden con carácter excepcional, derivadas de acuerdos posteriores o de las modificaciones y/o reclasificaciones operadas en la Relación de Puestos de Trabajo.

**Artículo 35: Conceptos Retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad y los pluses, incentivos o complementos que correspondan por el puesto de trabajo, y serán abonadas por períodos mensuales~~,~~

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones incluida la antigüedad.

**Artículo 36: Salario Base.**

Es la retribución fija de cada trabajador o trabajadora, cuya cuantía correspondiente a cada grupo retributivo, viene determinada en las tablas salariales adjuntas.

**Artículo 37: Antigüedad.**
Los trabajadores afectados por este convenio, tanto para personal fijo como temporal, tendrán derecho a percibir un trienio por cada período de tres años de servicios a la Corporación. Cada trienio se abonará a razón del porcentaje sobre el salario base que en la tabla siguiente se indica y a partir del primer día del mes en que los cumpla.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 72 de 108

| | |
|---|---|
| Primer trienio | (3 años antigüedad) 6% |
| Segundo trienio | (6 años antigüedad) 12% |
| Tercer trienio | (9 años antigüedad) 16% |
| Cuarto trienio | (12 años antigüedad) 21% |
| Quinto trienio | (15 años antigüedad) 25% |
| Sexto trienio | (18 años antigüedad) 34% |
| Séptimo trienio | (21 años antigüedad) 44% |
| Octavo trienio | (24 años antigüedad) 56% |
| Noveno trienio | (27 años antigüedad) 60% |

Todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.
La fecha inicial del cómputo del mismo será la del ingreso en el Ayuntamiento, en cualquier categoría o condición. Asimismo se computarán de forma acumulada los contratos celebrados con este Ayuntamiento, siempre que entre ellos no exista una solución de continuidad por período superior a un año.
Serán reconocidos a efectos de antigüedad, aunque medie interrupción de más de un año, los contratos reiterados en el tiempo en intervalos temporales separados, pero reiterados y dotados de cierta homogeneidad, similares al contrato fijo-discontinuo.

**Artículo 38: Pluses y complementos.**

Al personal laboral del Ayuntamiento de El Sauzal encuadrados en el ámbito de aplicación del presente convenio y en función a sus puestos de trabajos, tienen los siguientes pluses y complementos, que se pasan a definir y a cuantificar la asignación presupuestaria correspondiente:

-Complementos al puesto de trabajo: son el plus de asistencia y el plus de incentivo.
-Complementos por I.T. o enfermedad profesional.
-Plus de nocturnidad.
-Plus de actividad. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.
-Plus de Especial Dedicación y Plus de Disponibilidad.
-Plus de productividad.
-Plus de especial responsabilidad.

1.- **El Plus de Asistencia:** Remunera la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones básicas: asistir al trabajo puntualmente y faltar lo menos posible aun cuando exista justificación para ello. Por ello se devenga día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. Los días laborables no trabajados se disminuirá dicho plus en la parte proporcional correspondiente del mes, con la siguiente fórmula:
Plus de asistencia: nº días trabajados/ nº días laborales
A efectos de descuento, no se computarán las bajas por I.T., accidente laboral, maternidad, y los permisos concedidos al amparo del presente convenio.

2.- **El Plus de Incentivo:** Retribuye las condiciones particulares de desempeño de los



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 108

puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica y responsabilidad.

3.- **El Plus de Nocturnidad:** Retribuirá aquellos puestos en los que se deban realizar trabajos en horario nocturno, en las condiciones indicadas por el 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 o normativa complementaria.

4.- **El Plus de Actividad:** Retribuirá a aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutuo acuerdo con el Ayuntamiento realicen actividad fuera de su trabajo habitual y de manera esporádica.

5.- **El Plus de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad:** Retribuye las condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo cuyas tareas y condiciones de trabajo se encuentren incluidas en las relacionadas como tóxicas, peligrosas o penosas, conforme a lo establecido en el anexo (XX). Sin perjuicio de que previo conocimiento de informes técnicos correspondientes, sean incluidos otros puestos de trabajos, acordados por la Comisión Paritaria.

6.- **El Plus de Especial Responsabilidad:** Lo percibirán los trabajadores y las trabajadoras que tengan encomendado trabajos considerados de especial responsabilidad por el Ayuntamiento.

7.- **El Plus de Especial Dedicación**: Retribuirá aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutua acuerdo con el Ayuntamiento tengan jornada de 40 horas semanales.

8.- **El Plus de Disponibilidad:** Retribuirá aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria y de mutua acuerdo con el Ayuntamiento estén localizados y en disponibilidad de incorporarse a su puesto si las necesidades del servicio así lo requieran.

9.- **Plus de Productividad:** Vendrá a retribuir la consecución de objetivos en el desempeño del puesto de trabajo. El mismo se repartirá de conformidad con lo establecido en el Reglamento, así como los Decretos de asignación de objetivos y valoración económica de los mismos.

## Artículo 39: Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias para el personal laboral afectado por el presente convenio serán dos al año. La cuantía de las mismas será la suma de los siguientes conceptos retributivos: salario base, antigüedad y 100 % de las complementarias, en los términos expresados en la tabla salarial anexa.
Las mismas serán abonadas por el Ayuntamiento los meses de junio y diciembre.
Proporcionalidad de las pagas extras. El personal temporal percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.
Asimismo al personal que preste servicios por horas, jornadas reducidas, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo del trabajo efectivo que realice. Las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo de trabajo.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 108

**Artículo 40: Horas extras.**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada.

2.- Las horas extraordinarias serán autorizadas por escrito y registradas días a día en ficha individual o sistema similar, visado por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador o trabajadora.
El Ayuntamiento informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

3.- Las horas extraordinarias realizadas podrán ser compensadas, a elección del personal, mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización sin menoscabo de las necesidades del servicio.
Para el cálculo de las horas extraordinarias se tomará como tabla de valores por hora la siguiente:

| GRUPO | NORMAL | NOCTURNA/FESTIVOS |
|---|---|---|
| **Grupo I** | 19,00ú | 23,50ú |
| **Grupo II** | 15,00ú | 18,50ú |
| **Grupo III** | 13,00ús | 16,00ú |
| **Grupo IV y V** | 11,00ú | 13,50ú |

**Tabla de compensación en tiempo de trabajo**
Horas extras de lunes a sábado: 1 hora= 1,30 horas de descanso.
Horas extras nocturnas en días laborales entre las 22 horas y las 6 horas: 1 hora= 1,30 horas de descanso.
Horas extras domingos y festivos: 1 horas =1,30 horas de descanso.
Se procurará la reducción y la eliminación de horas extras como contribución a la política general de empleo.

**Trabajos por causa de fuerza mayor**
No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida, ni para el computo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas por causa de fuerza mayor, para prevenir o remediar siniestro y otros daños extraordinarios o urgentes, que tendrán carácter obligatorio; sin perjuicio de su indemnización, en un plazo no superior a cuatro meses.

**Artículo 41: Indemnizaciones por razón del servicio.**

Las indemnizaciones por razón del servicio (dietas por alojamiento, manutención, kilómetros, é ), se regirán en cuanto a las causas, cuantías y procedimientos de justificación, por lo dispuesto en la normativa vigente, estableciéndose para la determinación de las cuantías la siguiente correspondencia entre los grupos



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 75 de 108

profesionales del presente convenio y los grupos en los que clasifica el personal el R.D. 462/2002:
Grupo 2: Grupos profesionales 1 y 2.
Grupo 3: Grupos 3 al 5.

**Artículo 42: Anticipos.**

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho al anticipo de hasta tres mensualidades de su haber, reintegrables de acuerdo con el siguiente cuadro:

| MENSUALIDADES A ANTICIPAR | PERÍODO DE REINTEGRO |
|---|---|
| 1 | 12 |
| 2 | 18 |
| 3 | 24 |

En caso de incapacidad temporal y mientras exista pago delegado de la Seguridad Social, se detraerá la correspondiente mensualidad del anticipo.

**Artículo 43: Cláusula de compensación y absorción.**

La entrada en vigor del presente convenio colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes y consolidadas hasta ese momento respecto de los/las trabajadores/as que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en la normativa.

**Artículo 44: Trabajo de superior categoría.**

Cuando por necesidades del servicio, el Ayuntamiento tenga que asignar trabajos de superior categoría a la que corresponde profesionalmente a miembros de la plantilla, y previa negociación con el Comité de Empresa, de existir varios trabajadores o trabajadoras capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.
Cuando se dé esta situación, los trabajadores y trabajadoras afectados serán retribuidos con los salarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo real de su ejecución.
En el caso de que sea consecuencia de una plaza vacante, el Ayuntamiento iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por el sistema que se establece en este Convenio.
El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año, ni de 7 meses en dos años.

**Artículo 45: Trabajos de inferior categoría.**

Cuando por necesidades perentorias e imprevisibles del servicio se precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inmediatamente inferiores, sólo podrá hacerse dentro del mismo área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales en el plazo de un año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su propia categoría profesional, haciéndolo por un tiempo imprescindible para su atención. Deberá ser comunicado al Comité de Empresa de forma inmediata.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 76 de 108

Los trabajadores podrán negarse a realizar trabajos de superior o inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito.
El personal que para desempeñar sus funciones necesite un permiso de conducir y sea sancionado administrativamente con la retirada de dicho permiso, se le atribuirá el desempeño de otras funciones de la misma o similar categoría, siempre que ello sea

posible, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, no resultando de aplicación los plazos limitativos establecidos en el primer párrafo del presente artículo y en el último del artículo anterior.

## CAPÍTULO VII: REGULACIÓN SOCIOECONÓMICA.

## ACCIÓN SOCIAL.-

### Artículo 46: Pólizas de seguros.

El Ayuntamiento de El Sauzal se compromete:

1.- A concertar una póliza de seguro de vida y accidente que cubra los que puedan sufrir el personal incluido en este convenio y que, se concretan en las siguientes cantidades:

Fallecimiento por cualquier causa: 21.025,30 euros.
Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 22.000,00 euros.

2.- Asimismo el Ayuntamiento de El Sauzal se compromete a concertar una póliza de responsabilidad civil para el personal a su servicio, de forma que las indemnizaciones sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso, circulación de vehículos y máquinas del Ayuntamiento, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación del servicio autorizado, y que serán abonadas por el Ayuntamiento cuando excedan o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, y sean consecuencia de resolución judicial y extrajudicial aceptadas por la administración. Esta responsabilidad no será exigida en los casos de fuerza mayor.
Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deben abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.
El pago de las indemnizaciones por el Ayuntamiento se hará sin perjuicio de que la administración pueda exigir a los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave, el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno con audiencia del interesado, y el informe previo de los delegados de personal. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 47: Mejora en incapacidad laboral transitoria.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 77 de 108

El complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y accidente no laboral), sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal en la que el trabajador pasa a pago directo del INSS, el Ayuntamiento complementará su salario hasta el cien por cien de sus retribuciones ordinarias.

**Artículo 48: Ayudas complementarias.**

1.- Tendrán derecho a las prestaciones complementarias recogidas en éste artículo el personal comprendido en el presente convenio y sus familiares o asimilados hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, siempre que convivan y dependan económicamente del/la trabajador/a y no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto.
A tal efecto, el Ayuntamiento podrá, en cualquier momento, solicitar que se acredite documentalmente cualquiera de los requisitos anteriormente citados.

2.- Estas ayudas tienen un límite máximo, por empleado público, de 350 euros por año de trabajo efectivo, o importe que corresponda proporcionalmente si el tiempo de trabajo efectivo durante el año fue menor.

Para determinar el importe que corresponde a las ayudas se tendrá en cuenta el tiempo efectivo trabajado, no computando como tal el período de excedencia que corresponda, permisos no retribuidos, comisiones de servicio y aquellos supuestos de bajas médicas con pago directo del INSS. No se descontarán los períodos de vacaciones, asuntos propios, maternidad, paternidad o matrimonio.

3.- Se establecen dos conceptos para tener derecho a estas prestaciones complementarias:

A. Ayudas médico-farmacéuticas. Mediante estas ayudas se cubrirán los gastos relacionados con la conservación o restablecimiento de la salud del personal al servicio de la corporación y familiares que tengan derecho conforme al apartado 1 de este artículo. No tendrán la consideración de renta sujeta al impuesto sobre la renta de las personas físicas las ayudas económicas que se concedan por gastos de enfermedad no cubiertos por el Servicio de Salud o Mutualidad correspondiente, que se destinen al tratamiento o restablecimiento de la salud, entendiendo a estos efectos el empleo de las diversas fórmulas de asistencia sanitaria para reponer la salud del beneficiario, tales como ayudas para adquisición de gafas graduadas y lentillas, odontología y ortodoncias, gastos de material ortopédico, audífonos y fonación, etc.

Se incluye como ayuda médica, las facturas que presente el personal en concepto de seguro médico, por consultas en centros médicos privados.

B. Ayudas para estudios (material escolar y matriculación en enseñanzas obligatorias, enseñanzas postobligatorias y enseñanzas no obligatorias de 0 a 3 años).
En ambos casos se exigirá respectivamente la presentación de la factura correspondiente



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 78 de 108

y/o fotocopia compulsada de la matrícula del año escolar del ejercicio respectivo.
El importe en cuestión se percibirá, por todos los conceptos, dentro del ejercicio presupuestario en vigor, y siempre y cuando, la cantidad solicitada no esté subvencionada por este u otro Organismo Público.

4.- Las ayudas se podrán solicitar durante todo el año, no obstante, se resolverán en el mes siguiente al de su presentación. La fecha límite de presentación de solicitudes será el 30 de noviembre de cada año natural, dado que éstas se resolverán en el mes de diciembre del año en curso.

**Artículo 49: Premio de permanencia.**

Por el Ayuntamiento se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, medallas al mérito por los servicios prestados en esta Corporación Local, en los términos acordados por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 31 de marzo de 2006 y que se exponen a continuación:

ñEl Ayuntamiento de El Sauzal, otorga la medalla al mérito por servicios prestados en esta Administración Local, conforme a los siguientes requisitos, que habrán de acreditarse en el correspondiente expediente administrativo:

a) Haber prestado servicios ininterrumpidos como personal funcionario o laboral, de esta Entidad local y no haber sido objeto de sanción disciplinaria firme considerada grave o muy grave.

b) La prestación de servicios continuados deberá corresponderse, al menos con los siguientes períodos de tiempo:

| | |
|---|---|
| Medalla de Oro | 35 años de servicios prestados. |
| Medalla de Plata | 25 años de servicios prestados. |
| Medalla de Bronce | 15 años de servicios prestados. |

Al mismo tiempo que se otorgan las medallas al mérito por servicios prestados, y a los beneficiarios de dichas medallas, se procederá a conceder, sin distinción de categoría laboral, una gratificación por importe de 200 euros.

En el supuesto de que al trabajador en el momento de su jubilación le faltase menos de un año para cumplir el tiempo preciso para obtener alguna de las medallas, le corresponderá igual cantidad.

## CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

## FORMACIÓN.-

**Artículo 50. Formación Profesional.**



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 79 de 108

1.- A iniciativa del Ayuntamiento o a propuesta del Comité de empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, se autorizará cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios sean necesarios para la formación profesional, dentro de las posibilidades presupuestarias, y siempre que sea posible se elaborará un plan de formación.

2.-Asimismo se facilitará la asistencia a cursillos, seminarios o similares que se celebren fuera del ámbito de la Corporación.

3.- La Corporación fomentará la asistencia a aquellos cursos, seminarios o similares que sean de carácter gratuito y estén promovidos por administraciones y organismos públicos, así mismo se potenciará la formación ñonlineò.
Se dotará un fondo con un 0,10 % del Capítulo de personal para formación de dicho personal y, en el momento en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se incrementará progresivamente hasta alcanzar el 0,45 % del Capítulo de personal para formación de dicho personal.

4.- La Formación profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento deberá valorarse a efectos del concurso de traslados, promoción interna y reclasificación.

5.- La formación profesional del personal al servicio de este Ayuntamiento se ajustará fundamentalmente a las siguientes líneas de actuación:

A. Formación para la mejor adaptación del personal al Puesto de Trabajo y las condiciones tecnológicas cambiantes del mismo. La formación para la adaptación al puesto se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

- La iniciativa para su desarrollo corresponde el Ayuntamiento, sin perjuicio de que el personal de forma individual o colectiva, puedan solicitar la realización concreta de actividades formativas.
- Se realizarán con subordinación estricta a las necesidades organizativas del Departamento correspondiente y, en su caso, de las generales de la Organización.
- Se ajustará a la correspondiente programación en función de los puestos de trabajo desarrollados, características, métodos y tecnologías para su ejecución.
- La formación será obligatoria para el personal y se ajustará la jornada laboral para compatibilizar la prestación del servicio, con la realización de la formación, con los descansos del personal.
- Los costes serán soportados por el Ayuntamiento, preferentemente en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de personal al servicio de las mismas.
- Se acreditará documentalmente haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan. y en cualquier caso la asistencia.

B. Formación para la preparación del personal a las expectativas promocionales de la organización. La formación para la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios de aplicación:

- La iniciativa para su desarrollo corresponde de forma compartida al Ayuntamiento, al Comité de empresa y al empleado/a público.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 80 de 108

- Deberá atenderse al equilibrio entre las aspiraciones del empleado y la factibilidad promocional del mismo en el seno de la organización.
- La formación del personal es voluntaria.
- Se desarrollará fuera de la jornada laboral y no supondrá derecho a compensación de horas, ni pago de horas extraordinarias.
- Los costes serán soportados por el Ayuntamiento si se cumplen los siguientes requisitos:
    1. Realizados en centros públicos o concertados por las Administraciones Públicas para la formación de personal al servicio de la misma.
    2. Cuando por el nivel de cualificación o circunstancias específicas de la materia a tratar obliguen al desplazamiento fuera de la Isla, el abono de las cantidades se realizará conforme a los criterios establecidos en las Bases de Ejecución del Presupuesto y con un máximo de uno al año.
    3. Acreditación documental de haber superado las pruebas de aprovechamiento que las bases concretas de la formación establezcan. y en cualquier caso la asistencia.

C. Formación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo, que se ajustará a lo determinado en el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y que normalmente formará parte intrínseca del procedimiento de trabajo.

6.- En todo caso, el empleado/a público, con carácter previo a la matriculación, deberá solicitar del Ayuntamiento autorización para el desarrollo de la acción formativa y si la entiende subvencionable o no.

7.- Para la asistencia a la formación y en función del horario establecido, se tendrá derecho, durante el tiempo de su duración, a un máximo de media hora diaria de ausencia del trabajo, distribuidas entre la parte de flexibilidad del horario que discurre entre las 14:30 y las 15:30. De igual manera se computará para los cursos ñon lineò.

8. Las ausencias por asistencia a cursos de los programas de formación previstas en los apartados anteriores, debidamente justificadas, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

## SALUD LABORAL. -

### Artículo 51: Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, cuya composición, régimen de reuniones y acuerdos, así como sus competencias, se regirán por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

### Artículo 52: Obligaciones en materia de seguridad y salud.

1.- La Corporación contestará por escrito en un plazo máximo de 10 días, a las



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 81 de 108

peticiones que le formule el Comité de Seguridad y Salud, así como los Delegados de Prevención. En el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador/a, habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en un plazo máximo de 24 horas.

2.- El Ayuntamiento de El Sauzal realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la Corporación, el cual se mantendrá actualizado.

El indicado Plan habrá de contener los siguientes contenidos, mínimos:

- Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo de la Corporación, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen.

-Garantizar una adecuada formación e información de todo el personal en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

- Garantizar la información, consulta y participación de todo el personal en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone a tal efecto en esta materia

3.- La Corporación y el personal municipal estarán obligados a observar todas y cada una de las medidas legales y reglamentarias de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, las que se adopten por el Ayuntamiento y sean aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Se vigilará especialmente el cumplimiento de las normas reglamentarias internacionales dictadas por la O.M.S., aceptadas por el Estado Español, para aquellos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos para la salud.

**Artículo 53: Vigilancia de la Salud.**

1.- El Ayuntamiento garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2.- El Ayuntamiento efectuará a todo su personal, una revisión médica con periodicidad anual, entregándose al personal informe y diagnóstico de la misma. Esta revisión médica tendrá carácter voluntario y, en el caso de negarse a la misma, el/la trabajador/a deberá presentar una renuncia expresa a su realización.

3.- Esta vigilancia no tendrá carácter voluntario, ni para la Entidad ni para el empleado, en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de los condiciones de trabajo sobre la salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados públicos o para otras personas relacionadas con la Corporación o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 82 de 108

especial peligrosidad.

La revisión médica comprenderá, como mínimo, las siguientes exploraciones:

1. Análisis de sangre, hemograma, velocidad de sedimentación globular, urea y glucosa.
2. Análisis de orina simple y sedimentos.

4.- En la relación de puestos de trabajo se indicarán los puestos en los que el personal deba pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

5.- Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al personal.

6.- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.

## CAPÍTULO IX: DERECHOS Y DEBERES GENERALES.

## DERECHOS.-

### Artículo 54: Defensa jurídica.

Si con ocasión del servicio profesional como personal del Ayuntamiento, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, salvo en los supuestos de culpa o negligencia grave manifiestas, El Ayuntamiento, a través de sus servicios jurídicos prestara asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario.

### Artículo 55: Defensa intimidad o consideración.

Todo trabajador y trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el trabajador o trabajadora, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso el expediente disciplinario que proceda.

### Artículo 56: Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 83 de 108

b) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
c) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
e) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
f) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
g) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
h) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
i) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
i bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
j) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
l) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
m) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
n) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
o) A la libre asociación profesional.
p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

**Artículo 57: Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.
b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
e) Al de reunión, en los términos establecidos en presente convenio.

**DEBERES.-**

**Artículo 58: Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.**



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 84 de 108

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

**Artículo 59: Principios éticos**.

1.- Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2.- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3.- Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con El Ayuntamiento, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4.- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5.- Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6.- No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7.- No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8.- Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9.- No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10.- Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 85 de 108

competencia.
11.- Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12.- Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

**Artículo 60: Principios de conducta.**

1.- Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2.- El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3.- Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4.- Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5.- Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6.- Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7.- Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8.- Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9.- Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10.- Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11.- Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio

## CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES.

**Artículo 61: Derecho de reunión.**

1.- Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) El Comité de Empresa.
b) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 86 de 108

2.- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlos.
La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

3.- Para autorización del Ayuntamiento de la celebración será precisa la previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran. El lugar de reunión será el centro de trabajo y el comienzo de éstas, una hora antes de la finalización de la jornada, si hubieran transcurrido más de dos meses desde la última asamblea. En caso de no haber transcurrido dos meses, se autorizará fuera del horario laboral.

**Artículo 62: Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá, entre otras, las siguientes funciones y garantías:

1.- Recibir información con la periodicidad que se establezca legalmente o a solicitud expresa, sobre la situación del personal laboral afectado por el presente convenio.

2.-Emitir informe previo, en el plazo máximo de 15 días, salvo acuerdo en contrario, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de formación profesional del Ayuntamiento
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control laboral.
e) Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.- Ser informado de todas las sanciones impuestas, debiendo ser con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves.
4.- Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6.- Tener acceso a los boletines de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2) y a los presupuestos de la Corporación.
7.- La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.
8.- Ejercer una labor de vigilancia de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como de las condiciones de seguridad e higiene laborales.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 87 de 108

9.-Participar en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento para sus trabajadores.
10.- Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento, de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones enumerados en este artículo.
12.- El Ayuntamiento del Sauzal, habilitará un local, con las dimensiones y medios necesarios, para el desempeño de las tareas propias de los delegados del Comité de Empresa, si existe disponibilidad.
13.- Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por el Ayuntamiento ante cualquier amenaza, ultraje, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

**Artículo 63: Garantías de los representantes legales de los trabajadores.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 88 de 108

sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

**Artículo 64: Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.**

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores del Ayuntamiento de El Sauzal en general, éste pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
Los afiliados tendrán derecho, cuando lo soliciten, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical, del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual de las retenciones efectuadas.
En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a sus representantes sindicales.

## CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 65: Responsabilidad disciplinaria.**

1.- El personal laboral queda sujetos al régimen disciplinario establecido en el Título VII 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 las normas que dicte Función Pública.

2.- El personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3.- Igualmente, incurrirán en responsabilidad el personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para El Ayuntamiento o los ciudadanos.

4.- El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

**Artículo 66: Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

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

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la normativa del presente convenio.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 89 de 108

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
d) Principio de culpabilidad.
e) Principio de presunción de inocencia.

3.- Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de la autoridad competente.
Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan al Ayuntamiento.

**Artículo 67: Faltas disciplinarias.**

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

2.- Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Canaria en el ejercicio de la función pública.
b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
o) El acoso laboral.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 90 de 108

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma y en el presente convenio.

3.- Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma y en presente convenio, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes del Ayuntamiento o de los ciudadanos.
c) El descrédito para la imagen pública del ayuntamiento.

4.- Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo 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, determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

**Artículo 68: Sanciones.**

1.- Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
b) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de progreso profesional, promoción o movilidad voluntaria.
e) Apercibimiento.
f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2.- Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

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

**Artículo 69: Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.
El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 91 de 108

desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

**Artículo 70: Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1.- No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.
La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2.- El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo 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 se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.
En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3.- Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.
La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.
El trabajador o trabajadora en suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4.- Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, El Ayuntamiento deberá restituir al trabajador o trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.
Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 92 de 108

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

**SERVICIO DEL REGISTRO GENERAL LOS LUNES EN HORARIO DE TARDE.**

El Registro General de los lunes por en horario de tarde se cubrirá con el personal adscrito al Departamento de Registro, siendo la responsable de cubrir la tarde la persona con jornada ampliada, el resto de personal adscrito cubrirá la tarde cuando la titular no le sea posible por motivos de enfermedad, asuntos propios, compensación de horas, o vacaciones.

**Horario de tarde del Registro:** Los lunes de 16:00h a 18:30h.
Permanecerá cerrado los lunes de tarde los meses de julio, agosto y septiembre, y las siguientes tardes:
La tarde del lunes de semana de Carnaval.
La tarde del lunes de semana Santa.
La tarde del lunes de semana de Navidad.
La tarde del lunes de semana de Fin de Año.

**Compensación de la tarde del lunes.**
Por dos tardes trabajadas se compensará con un día libre, siendo de libre elección el día por el personal y se podrá disfrutar **dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.**

**Cuadrante Trimestral para cubrir el Registro General de mañana, la tarde del lunes y el Registro de la Oficina de Ravelo.**
Se elaborará por el personal adscrito al Departamento de Registro, un cuadrante trimestral, se tendrá en cuenta que esté cubierto el Registro General en horario de mañana y la tarde de los lunes, así como el Registro de la Oficina de Ravelo. Se dará conocimiento del cuadrante a Alcaldía y al Departamento de Personal.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Compromiso de revisión de trienios y tabla salarial.

En el plazo de un año y siempre que la normativa vigente lo permita, la Comisión Paritaria procederá a la revisión de la fórmula establecida para el cálculo de los trienios, así como la tabla salarial prevista en el Anexo II.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 93 de 108

## ANEXO I

## GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

| | |
|---|---|
| Grupo I<br>Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes. | Técnico Superior |

| | |
|---|---|
| Grupo II<br>Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes. | Técnico Medio |

| | |
|---|---|
| Grupo III<br>Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico especialista o equivalente. | Tco. Artes Gráficas |
| | Administrativo |

| | |
|---|---|
| Grupo IV<br>Formación: Título de graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes. | Encargado General |
| | Encargada de Limpieza |
| | Encargado de Obra |
| | Encargado de Grupo |
| | Encargado de Grupo Jardinero |
| | Oficial 1ª Albañil |
| | Oficial 1ª Mecánico |
| | Oficial 1ª Electricista |
| | Oficial 1ª Cerrajero |
| | Oficial 1ª Pintor |
| | Oficial 1ª |
| | Oficial 2ª |
| | Auxiliar Administrativo |

| | |
|---|---|
| Grupo V<br>Formación: Certificado de Escolaridad, o nivel de formación equivalente a Educación Primaria o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria. | Limpiadora |
| | Asistente Domiciliaria |
| | Peón vigilante |
| | Peón sepulturero |
| | Peón |



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 94 de 108

# ANEXO II. TABLA SALARIAL

| | Salario Base | De/Pd (*) | Incentivo | P. Asistencia |
|---|---|---|---|---|
| **GRUPO 1** | | | | |
| Técnico Superior | Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT. | | | |
| **GRUPO 2** | | | | |
| Técnico Medio | Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT. | | | |
| **GRUPO 3** | | | | |
| Delineante | 951,26 | 146,96 | 188,30 | 161,01 |
| Tco.Artes Gráficas | 951,26 | 289,71 | 188,30 | 161,01 |
| Oficial Administrativo/a | 951,26 | 53,40 | 188,30 | 161,01 |
| Ludotecario/a | 1.082,35 | | 10,99 | |
| Dinamizador/a Juvenil | 1.082,35 | | 118,53 | |
| Administrativo/a | Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT. | | | |
| **GRUPO 4** | | | | |
| Encargado/a Gral | 919,22 | 666,57 | 555,48 | |
| Encargado/a de Limpieza | 919,22 | | 138,88 | 138,88 |
| Encargado/a Obra | 919,22 | 444,39 | 222,20 | |
| Encargado/a de Grupo Jardinero/a | 919,22 | | 194,44 | |
| Oficial 1ª | 919,22 | | 166,67 | 138,88 |
| Oficial 2ª | 919,22 | | 138,88 | 138,88 |
| Auxiliar Administrativo/a | Personal laboral que desempeña actualmente puestos de funcionarios recogidos en la RPT. | | | |
| **GRUPO 5** | | | | |
| Limpiador/a | 867,75 | | 111,10 | 138,88 |
| Asistente Domiciliario/a | 867,75 | | 93,30 | |
| Peón | 867,75 | | 111,10 | 138,88 |
| Peón Sepulturero | 867,75 | 234,98 | 111,10 | 138,88 |

(*) Cuando por las características del puesto, las funciones que se desarrollen y las necesidades estructurales del servicio o de la organización administrativa, se prevea contemplar dicho complemento para otras categorías profesionales que, actualmente, no lo tienen previsto, se atenderá para determinar cuantitativamente el mismo, al incremento que representen los siguientes porcentajes aplicados sobre el importe que se asigne de forma homogénea a la categoría o categorías profesionales comprendidas en el Grupo 5:



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 95 de 108

**ANEXO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE EL SAUZAL.**

## 1.- PREÁMBULO.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que ñlas empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevenciónò.

La Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de El Sauzal mediante Acta de fecha 22 de marzo de 2015 acordó establecer medidas concretas y un protocolo de actuación para evitar el acoso laboral, sexual y/o de género.

La LPRL establece que ñtodas la organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicosò.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa.

Incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

## 2.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

ACOSO LABORAL:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral. Se establecería una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifestaría a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita, en algunas ocasiones esta agresión psíquica pudiera estar acompañada de la agresión física.

ACOSO SEXUAL:

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Las



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 108

causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel atribuido históricamente a mujeres y hombres, tanto socialmente como económicamente, afectando también a su situación en el mercado laboral. Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

Existen, de manera diferenciada, unos grupos de riesgo con más posibilidades de sufrir acoso sexual.

Los grupos de riesgo son las mujeres en general, divorciadas y separadas, las incorporadas recientemente al mercado laboral, incapacitadas, las que pertenecen a alguna minoría étnica, mujeres que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente son ocupados por hombres, personal temporal, personas homosexuales y jóvenes.

ACOSO DE GÉNERO:

Consiste en tratar a otra persona de modo distinto por el hecho de ser de otro sexo, con observaciones o comportamientos sexistas.

## 3.- PROCESOS DE ACOSO.

ACOSO LABORAL:

a).- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
b).- Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
c).- Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.
d).- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
e).- Control de monitorización perversa.
f).- Control desmedido e inapropiado del rendimiento
g).- Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
h).- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
i).- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
j).- Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
k).- Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros.
l).- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
m).- Asignación sistemática de las tareas más penosas.
n).- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
ñ).- Alterar el entorno laboral de la persona.
o).- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como ñchivo expiatorio ñde los problemas que puedan suceder en ese espacio.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 97 de 108

p).- Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

ACOSO SEXUAL:

a).- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a.
b).- Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.
c).- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
d).- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.
e).- Citas de trabajo fuera de la jornada laboral.
f).- Contactos físicos deliberados y no deseados.
g).- Peticiones explicitas de favores sexuales.
h).-Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
i).- Cualquier tipo de chantaje sexual.
j).- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
k).- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

ACOSO DE GÉNERO:

a).- Es generado en el contexto del lenguaje sexista.
b).- Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. Generalmente es la mujer la victima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.
c).- Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos.

## 3.- CONSECUENCIAS Y SÍNTOMAS DERIVADOS DEL ACOSO.

**Psíquicas:**
Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia.
Sensación de vulnerabilidad.
Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
Dificultades de concentración.
Tristeza.
Estrés.
Cuadros depresivos.
Inestabilidad emocional.
Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 98 de 108

**Físicas:**
Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc.é ).

**Laborales**:
Desmotivación e insatisfacción.
Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
Aumento de absentismo.
Cambios de trabajo.
Otras situaciones derivadas del acoso.

**En la empresa**:
Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etcé ), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa.
Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
Más siniestrabilidad, aumento del número de accidentes.
Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc.é
Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

**En la sociedad:**
Permite las desigualdades sociales, sobre todo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.

## 4.-RECOMENDACIONES A LAS PERSONAS AFECTADAS.

Las personas acosadas deben mostrar su repulsa a las pretensiones, a las situaciones ajenas a la relación laboral, que consideren ofensivas. Si a pesar de todo eso, el acosador insiste en su comportamiento, pueden:

1º).- Conseguir, si es posible, pruebas y testimonios de fe.
2º).- Explicarlo a alguna persona de su confianza.
3º).- Hacerlo saber al personal técnico de prevención y al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención de riesgos laborales (SMPRL).
4º).- Hacerlo saber a la representación sindical.
5º).- Denunciarlo a un cargo con más autoridad.
6º).- Emprender acciones legales. En este caso, es conveniente buscar asesoramiento legal de un abogado/a con conocimientos en este campo.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 99 de 108

## 5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la empresa son:

1).- Campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los/as trabajadores/as.
2).- Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y las unidades de recursos humanos.
3).- Realización de sesiones informativas a los/as trabajadores/as para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
4).- Manifestar, por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.
5).- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
6).- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
7).- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso.
8).- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
9).- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso si se realizaran estas.
10).- Realizar acciones formativas en técnicas de comunicación y de gestión de estrés.

## 6.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Antes de la puesta en marcha del procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso, es conveniente crear una ñcomisión de emergenciaò, compuesta por un máximo de 3 personas integrantes del comité técnico, para poder asesorar a la persona acosada.

**a) Escrito.-**

Poner en conocimiento a través de un escrito, por parte de la persona afectada, los hechos acaecidos a la unidad de Recursos Humanos del Ayuntamietno. También tendrá derecho a remitir este escrito a alguien de confianza de la persona afectada del servicio de prevención, a los/as delegados/as de prevención, a la representación sindical y /o a Inspección de trabajo. La persona que presente queja por acoso tendrá derecho a dejar de trabajar con la persona denunciada, previa solicitud de medida cautelar, sin que pueda ser objeto de trato discriminatorio o injusto.

**b) Desarrollo.-**

Cuando la unidad de RRHH reciba la información se recogerá toda la documentación y pruebas disponibles de los hechos, se informará al Comité Técnico para que inicie un



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 100 de 108

estudio del lugar de trabajo, se pondrán también en marcha las medidas médicas necesarias de soporte a la persona afectada por parte del personal sanitario. Lo comunicará a los/as delegados/as de prevención que han de ser informados de todas las circunstancias que pueden afectar al trabajador/a.
Si la comunicación se hace al Comité Técnico, atendiendo que los hechos puedan ser constitutivos de delito o falta disciplinaria, se informará de inmediato a RRHH, que iniciará una recogida de los hechos y se informará a los/as delegados/as de prevención.

**c) Entrevista.-**

Se celebrará una reunión con ambas partes, de manera individual y sucesiva por parte del Comité Técnico.

En primer lugar, se entrevistará a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en perjuicio de la persona acosada, y se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor. La persona entrevistada podrá ser asistida de alguna persona de su confianza, con el fin de acompañarla y asesorarla en el desarrollo de la entrevista.

Se levantará acta de cada una de las entrevistas a las que tendrá acceso todo el Comité Técnico.

**d) Informe.-**

A partir de la información recogida, el departamento de Recursos Humanos, abrirá un expediente informativo del cual formarán parte los informes de los/as técnicos/as y del personal sanitario de los servicios de prevención.

**e) Resolución.-**

Con el expediente informativo, el departamento de Recursos Humanos elevará al órgano competente en la materia, quien resolverá sobre los hechos acaecidos, o abrirá un expediente disciplinario y dictará medidas cautelares, entre las cuales puede haber un control médico por parte del personal sanitario de vigilancia de la salud.

En caso de que se resuelva sin abrir expediente, se informará a las partes implicadas y a los servicios de prevención.

El desarrollo de los expedientes disciplinarios está regulado normativamente y, una vez acabado, puede acabar en sanción por la parte actora o en cierre sin sanción a la persona inculpada.

Una vez concluido el expediente disciplinario, tanto si acaba en sanción como si no, se informará al comité técnico de los resultados y de las medidas correctoras adoptadas. Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no acaba, se hará una



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 101 de 108

revisión de la situación laboral de la persona acosada.

Durante todos estos trámites hay que tener en cuenta que:

1º).- Se ha de mantener la más estricta confidencialidad para proteger a las personas involucradas en el proceso.
2º).- A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguien de su confianza.
3º).- En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión. Así mismo, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

**f) Medidas a tomar.-**

Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona acosada, un perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas.

Las medidas que se adopten pueden suponer el traslado del centro de trabajo de la persona acosada, del cambio de turno o cambio horario u otro tipo de medidas, pero siempre será de libre elección por parte de la persona acosada.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia, atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias.

Si durante el transcurso de las investigaciones, la victima causara baja por IT, derivada de la situación, se podrá derivar a los/as facultativos/as médicos/as o profesionales que puedan prestarle ayuda.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la normativa laboral al respecto de las calificaciones de sanciones. De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

## 8.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO.

Estará formado por:

- 2 personas de entre los delegados de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.
- 1 persona del departamento de RR.HH del Ayuntamiento, con capacidad para gestionar de manera independiente el proceso del expediente, su desarrollo y resolución.
- 1 Técnico especialista relacionado con la materia designado por el Ayuntamiento.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 102 de 108

## 9.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.

.- Constitución del Comité Técnico: 5 días desde la recepción del escrito.
.- Alegaciones a la composición del Comité Técnico: 5 días desde la constitución.
.- Información recibida por el Comité Técnico: El plazo de admisión de documentación para la investigación de los hechos los fijara el propio Comité.
.- Entrevista a las partes afectadas: 5 días desde la constitución del comité técnico.
.- Alegaciones al acta de la entrevista: Una vez recibida copia del acta por las personas afectadas se abre un plazo de 5 días para posibles alegaciones.
.- Resolución y propuesta: 10 días desde la finalización del periodo de alegaciones.
.- Comunicación de resolución o propuesta: 3 días desde la finalización de la resolución.

La comunicación se realizará a los/as afectados/as, a RR.HH, a los/as delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales del comité técnico.

## 10.-EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.

EVALUACIÓN INICIAL:

Al ser un procedimiento que afecta al conjunto de la plantilla, fundamentalmente porque afecta a las condiciones laborales individuales y colectivas, es necesario que a este protocolo tenga acceso todos los/as trabajadores/as, mediante su acceso, tanto en el portal del empleado, como en el departamento de Recursos Humanos, haciendo posible la participación para poder conocer y mejorar aspectos del contenido del mismo, teniendo en cuenta sus recomendaciones y éstas tendrán que ser tenidas en cuenta por el Ayuntamiento.

EVALUACIÓN CONTINUA:

Durante el desarrollo del protocolo, se irán anotando las observaciones que ayuden a estimar la conveniencia o no de las acciones previstas y los motivos para conseguir la evaluación final.

EVALUACIÓN FINAL:

A los 2 años de implantado el procedimiento se analizará la adecuación del mismo a la finalidad última de prevenir y erradicar el acoso laboral y/o sexual en la empresa. Se estudiaran todas las observaciones anotadas y se analizara el impacto de todas las medidas preventivas adoptadas.

Una vez realizada esta evaluación se procederá a:

a).- Mantener el protocolo en su integridad.
b).- Modificar el protocolo incluyendo las propuestas.
c).- Eliminación del protocolo.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 103 de 108

La aprobación de cualquiera de estas tres medidas se llevará a cabo por el mismo método que la evaluación inicial.ò

**SEGUNDO.** Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

**TERCERO.** Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.ò

**E) RUEGOS Y PREGUNTAS.-**

Dª Carmen Nieves Ávarez Barrios formula los siguientes Ruegos:

- En relación con el aumento de la factura eléctrica y dado que ya está instalado el alumbrado de Navidad en el municipio, ruega se controlen las instalaciones y se enciendan y se apaguen en los horarios previstos y que en estas fechas que se acercan no se quede ninguna Familia necesitada sin comida.

El Alcalde dice que donde se pueda se va a apagar el alumbrado a las once o las doce de la noche y que los Servicios Sociales llevan todo el año el control de alimentos para los necesitados en el municipio.

- Expone que algunos miembros de la oposición están teniendo problemas con GESTIONA y ruega que al igual que se hizo con el Presupuesto de Semusa, todos los expediente se pasen por sede electrónica

D. Benigno Guillén expone:

ñLa Sociedad Recreativa y Cultural de San Pedro es la única que año tras años no recibe subvención alguna. Además después reiteradas veces solicitando la puesta en funcionamiento del ascensor este ya funciona, pero curiosamente no lleva a ningún lado, al ascender en él llegamos a una puerta y a un baño cerrados, por lo que debemos bajar. RUEGO deje abierta la puerta que da acceso a la plaza y ponga en funcionamiento los baños, si no el ascensor no tiene sentido.ò

El Alcalde contesta que el ascensor se abre cuando las personas con discapacidad lo necesiten porque no se va a dejar abierto toda la noche para que acceda cualquier persona a un sitio que está algo escondido. Con respecto a la subvención no tiene más que pedirla para cualquier actividad subvencionable que se desarrolle por la Asociación.

ñNuevamente nos encontramos con protestas de los comerciantes de la calle Real Orotava por las vallas, divisores, zanjas que hay delante de sus negocios que



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 104 de 108

dificultan el acceso a los mismos haciendo mermar sus ingresos. Además denuncian que entre las palmeras, la pared y el petril de la acera apenas hay 40 cm, lo que dificultará movimiento por la zona, especialmente a personas mayores y con movilidad reducida. RUEGO modifique el trazado de la acera haciéndola transitable.ò

El Alcalde dice que toma nota para que lo vean el Técnico municipal y al Ingeniero de la obra.

D. Miguel Ángel Pérez dice que no tiene ruegos.

D. Juan Daniel Fajardo da la palabra a D. Raico Gil quien formula los siguientes ruegos:

- Habiendo pedido en otra ocasión se colocaran papeleras por el servicio de limpieza en la Avenida Las Palmeras, ya se han colocado, pero los operarios del servicio vuelcan las palmeras para sacar la basura y en ocasiones tienen que meter la mano con el consiguiente riesgo, ruegan se tomen otras medidas para éllo.

- En relación a la obra de la Calle Real Orotava, tras casi un año de trabajos, los coches circulan en muy malas condicione casi como si lo hicieran por una pista forestal y ruegan que los tramos de vías que ya estén terminados se adapten para que los coches circulen mejor.

- Sabiendo que la adjudicación se hizo por debajo del precio de salida y que las aceras se empezaron a asfaltar pero se interrumpió, pide no se dejen sin terminar.

El Alcalde dice que las aceras se dejaron de asfaltar porque hay que quitar las farolas antiguas y cuando esté todo esto hecho se asfaltan.

- Ruega les digan que se va a hacer con los equipos de sonido que están debajo de la Pirámide.

El Alcalde contesta que se han dejado allí para cuando se necesite hacer actividades allí, se hablará con MCB, próximamente se celebrará la Feria del Migrante en la Plaza y si lloviera sería necesario hacerla en La Pirámide.

- En la última cancha de futbol siete del Complejo Deportivo El Calvario hay un hueco en el que cabe justo un pié y es peligroso, ruega se repare para evitar posibles problemas que pueda acarrear.

- Ruega se destine algo de remanente para dotar al salón de plenos de los equipos y medios necesarios para que se escuchen bien las sesiones plenarias.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 105 de 108

El Alcalde dice que ya está presupuestado para que se dote de los medios necesarios junto con la sala Manhattan .

Preguntas:

Dª Carmen Nieves Álvarez Barrios expone:

- En relación con los convenios con el Cabildo Insular de Tenerife y Gobierno de Canarias en los que intermediaron los compañeros de Unidas Se Puede El Sauzal y de AISA para la mejora de los campos de Fútbol de Las Breñas y de Ravelo, respectivamente presupuestados para este año y no se han ejecutado las obras, pregunta por su estado.

El Alcalde contesta que en relación al Campo de Las Breñas, según le ha dicho el Director Insular de Deportes hay un problema con la Intervención y que están intentando solucionarlo para poder enviar la subvención al Ayuntamiento y en relación a la subvención del Gobierno de Canarias para el de Las Breñas está pendiente de que se apruebe por la Junta de Gobierno.

- En el Campo de Fútbol de Las Breñas hay un problema de aparcamientos y los fines de semana es insufrible y pregunta si se ha hecho un estudio por la zona para adquirir terrenos.

El Alcalde contesta que está haciendo gestiones para localizar al propietario de una parcela colindante para intentar por lo menos alquilarla, teniendo en cuenta que es una urbanización y su desarrollo.

D. Benigno Guillén expone:

- ñEn el proceso selectivo del gerente de Semusa (expediente 1342/2022) se observa que el candidato seleccionado, sobrino del Concejal Adasat Goya González, no aporta aspectos profesionales junto a la solicitud, ni consta en el expediente; como así lo establece el punto 9 (proceso de selección) de los criterios técnicos orientadores para el nombramiento por el sistema de libre designación del gerente de la empresa ñServicios Municipales Sauzal Sociedad Limitadaò. Por tal motivo debió se excluido del proceso al no reunir ese requisito. ¿Cómo es posible que se admitiera y además fuera puntuado con la máxima nota (10 puntos) cuando otro aspirante aportó vida laboral con 10 años de experiencia en puestos de: Director de eventos, gerente, gestor de proyectos y obtuvo menor puntuación?ò

El Alcalde contesta que habiéndose ausentado D.Adasat Goya, Concejal delegado y Consejero de Semusa, la respuesta se le dará por escrito.

- ñSe han producido diversos incidentes y accidentes en el municipio de los que hemos recriminando al Sr. Alcalde, durante varios plenos para que tome medidas preventivas (incidentes del caballo en la carrera de sortijas, del buey en el arrastre de ganado, del vehículo en la calle Constitución, policía salva a un joven de morir ahogado 18 de marzo de 2018é ) El accidente más grave se produjo el día 7 de noviembre de 2022 en la costa de Rojas en el que dos jóvenes fueron



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 106 de 108

arrastrados por una ola con el fatal desenlace del ahogamiento del hombre y politraumatismos de la mujer. A todo esto el Sr. xAlcalde se limita a llamar a la prudencia y a tocar madera para que no le pase nada, como si estas fueran medidas preventivas eficaces. ¿Cuando se declaró fenómeno costero adverso en la costa del norte de Tenerife, por qué no se cerró la barrera y se impidió el acceso al mar, como se hizo el día posterior al accidente? Posiblemente la muerte no hubiera ocurrido, pudo evitarlo y no lo hizo, pero sobre su conciencia Sr. Alcalde se mantendrá toda la vida.ò

El Alcalde contesta que en el plan de seguridad de nuestra Costa se pone la bandera roja siempre en tres idioma, además viendo la desgraciada noticia en TV Canaria enfocaron el cartel en los tres idiomas, el cartel de peligro caída piedras, la banderas roja y a la Policía Local allí, lo que hay imprudencias que no se pueden evitar. Añade que la Policía Local ha recibido agradecimiento de las Familias a su labor y a un negocio local de nuestro pueblo por haberla alojado dos días gratis.

D. Benigno Guillén dice que eso no es prevención, lo que no entiende es porque se hace una vez producido el accidente y el Alcalde dice que la Policía hace su trabajo perfectamente.

- D. Miguel Ángel Pérez expone que ha visto unas obras de instalación de placas fotovoltaicas en el depósito de San Simón y pregunta si está aprobado y realizado.

El Alcalde contesta que forma parte de la obra principal que bombea el agua hasta Ravelo y después vuelva por gravedad y que uno de los grandes gastos en nuestro pueblo está siendo ese, el de la energía.

- Habiendo visto que el Grupo municipal ha venido vestido de violeta y naranja pregunta el porqué.

D.. Jacobo González contesta que desde el año 2018 el naranja representa el renacimiento contra la violencia de género, por eso se representa con el violeta y también con el naranja.

- D. Juan Daniel Fajardo le da la palabra a Dª Judith Gutiérrez quien pregunta que gestiones se han hecho desde el Ayuntamiento para que el Cabildo rehabilite el Parque de Tentenpié, si se ha elaborado algún proyecto como el que se hizo en su momento con el de Las Calderetas.

El Alcalde contesta que ese ámbito no es municipal, es cien por cien insular, no se tienen competencias.

- Pregunta que horario de apertura tiene actualmente el Museo de la Sierva de Dios.



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 107 de 108

El Alcalde contesta que ña la cartaò cuando hayan visitas o interesados se abre y se suele cubrir también con los alumnos universitarios en prácticas.

- Qué problema hay con la biblioteca de Ravelo que dicen estudiantes que no se puede acceder.

El Alcalde dice que en Ravelo lo que hay es Sala de Estudios y se accede con tarjeta expedida por el Ayuntamiento y Dª Fabiola Reyes añade que la Ingeniera municipal ha comunicado que hay algún problema con la tarjeta y que es un tema puntual.

- Cómo va la licitación de la Cafetería del Mercadillo de Ravelo.

El Alcalde contesta que ya está adjudicada, que se presentaron dos empresas.

- Pregunta si se prevé reparar la cancha mixta del campo fútbol de Ravelo.

El Alcalde contesta que de momento no, que se pasará nota a los técnicos municipales.

- En relación con el proceso de estabilización de empleo pregunta como está actualmente, que se va a hacer, si hay personas que se quedan fuera, si se salvan todos los empleos.
-

El Alcalde contesta que no depende de la Corporación sino de cada uno de los trabajadores, se ha elegido el más beneficioso para los trabajadores que es el del Gobierno de Canarias y se está gestionando por la Secretaría y los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, de orden de la presidencia se levantó la sesión siendo las trece horas quince minutos, de lo que yo la Secretaria doy fe.
, de lo que yo la Secretaria doy fe.

| | |
|---|---|
| **Vº Bº** | |
| **EL ALCALDE-PRESIDENTE,** | **LA SECRETARIA.,** |
| **(fdo. electrónicamente)** | **(fdo. electrónicamente)** |
| Mariano Pérez Hernández | María Sánchez Sánchez |



Cód. Validación: 9QAQWGXGCFTKLJ3QXEW5TAJA2 | Verificación: https://elsauzal.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 108 de 108