

Boletín Oficial de la Provincia de Málaga



Número 240

Suplemento 2.- Martes, 20 de diciembre de 2016

Página 57

S U M A R I O

JUNTA DE ANDALUCÍA	
Consejería de Economía y Conocimiento	58
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía	70
Juzgado de 1. ^a Instancia e Instrucción	71
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA	
Presidencia	71
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	
Ayuntamiento de Estepona	74
CONSORCIO PROVINCIAL DEL AGUA DE MÁLAGA	
.....	76

Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA)
Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico)
29004 MÁLAGA

Teléfono: 952 069 200
Fax: 952 069 215
Depósito legal: MA 1-1958

Correo electrónico: bop@bopmalaga.es

www.bopmalaga.es

www.cedma.es

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Rincón de la Victoria (personal laboral).

Expediente: 29/01/0206/2016.

Fecha: 15 de enero de 2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29004522011990.

Visto el texto del acuerdo, de fecha 9 de junio de 2016, de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria (personal laboral) con expediente REGCON número 29/01/0206/2016 y código de acuerdo 29004522011990 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO RINCÓN DE LA VICTORIA

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional

1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales, sociales, económicas y sindicales entre el excelentísimo Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y las empleadas y empleados municipales a su servicio en régimen laboral.

Artículo 2.º Ámbito personal

En este convenio colectivo está incluidos el personal laboral del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, las agencias públicas administrativas locales Delphos, Deportes y Cueva del Tesoro de Rincón de la Victoria.

Artículo 3.º Ámbito temporal de aplicación

Los efectos del convenio colectivo y aquellas otras condiciones de trabajo en las que así se pacten expresamente, entrarán en vigor con fecha siguiente a la firma del presente documento hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4.º Denuncia

En el plazo de 15 días antes de la finalización de la vigencia del presente convenio las partes se comprometen a iniciar las negociaciones del mismo, debiendo mediar denuncia expresa, manteniéndose la vigencia del mismo hasta tanto no se firme un nuevo convenio colectivo.

Artículo 5.º Vinculación parcial

Si se produjese la anulación de alguno de los artículos de este convenio colectivo, se procederá por las partes a la negociación de los artículos objeto de anulación, quedando el resto del articulado vigente.

CAPÍTULO 2

Condiciones económicas

Artículo 6.º Normas generales y comunes

1. Los trabajadores y trabajadoras municipales solo serán remunerados por el Ayuntamiento por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio colectivo, y según los presupuestos generales del Estado y la normativa vigente, así como los acuerdos Administración-Sindicatos.

2. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerse.

3. Ningún trabajador o trabajadora cobrará plus, dieta, sobresueldo o complementos que no estén recogidos en este convenio colectivo y en la RPT y VPT.

Artículo 7.º Garantías personales

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

En caso de contradicción del articulado del presente convenio, se aplicará lo más favorable al trabajador.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en lo que sea más favorable para los trabajadores, seguirán vigentes en cuanto no contradigan lo pactado en el presente convenio.

La Corporación se compromete a la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de su aprobación en Pleno.

Artículo 8.º Conceptos retributivos

1. Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras municipales se dividen en básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrá reflejada y desglosada en nómina con las cantidades que le correspondan.

2. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base.
- b) Los trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devengan con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado o empleada el primer día hábil del mes siguiente a que corresponda.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento del trienio, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo y laboral, con independencia al estado en que se encuentre la tramitación y/o formalización.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplo de 3 años de servicio efectivo. Se abonarán por la cuantía correspondiente a la última categoría profesional en que esté el trabajador, salvo la antigüedad consolidada que se abonará al mismo importe que se viene percibiendo.

Las pagas extraordinarias serán 2 al año en las cuantías que legalmente vengan estipuladas y serán abonadas en los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino: Según RPT aprobada.
- b) El complemento específico: Según RPT aprobada.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 9.^º Complemento de productividad

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que el trabajador o trabajadora desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes, de conformidad con los criterios generales establecidos en el presente artículo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con los trámites establecidos legalmente se aprobarán previa conformidad de la Alcaldía, el cual deberá solicitar informes complementarios previos a la resolución de los expedientes. Y posteriormente convocará la Comisión de Seguimiento para informarla.

Con la finalidad de apoyar la mejora de la prestación de los servicios públicos, de dotar de una mayor eficacia a la gestión de la Administración y de conseguir un incremento en la calidad del empleo público, la Corporación y las organizaciones sindicales con representación en este Ayuntamiento UGT, CSIF y CCOO acuerdan la creación de un fondo adicional, que será consignado en los presupuesto municipales para cada uno de los ejercicios en que este en vigor el presente convenio colectivo, y que se destinará al pago de productividad para el personal al servicio de este Ayuntamiento. Siendo gestionado este fondo adicional por la Comisión de Seguimiento del convenio colectivo, que establece los parámetros de aplicación.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complementos de productividad durante un periodo de tiempo asignarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada empleado o empleada por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados y empleadas de la Corporación como de los representantes sindicales, así como de los miembros del Comité de Empresa.

5. Para calcular los importes que a cada trabajador le corresponden, no se descontarán los días de vacaciones, accidentes de trabajo, hospitalización con encame, asuntos propios, compensación por horas extraordinarias.

6. El Ayuntamiento aportará una cantidad en concepto de productividad de 450 euros, por trabajador cada año, y las cantidades que no sean disfrutadas por ellos, según los parámetros indicados en el punto anterior, repercutirán en el resto de los trabajadores de forma proporcional.

Artículo 10. Gratificaciones por servicios extraordinarios

10.1. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Los excesos de jornada con carácter periódico están totalmente suprimidos salvo necesidades del servicio, con excepción de los puestos de trabajo que contengan en el complemento específico cualquier forma especial de dedicación, y con el contenido que para ella se señale; en todo caso deberán ser autorizadas previamente por el superior jerárquico y el concejal correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, salvo cuando se realicen para reparar siniestros u otros daños extraordinarios producidos por catástrofes naturales.

Las horas extraordinarias serán de abono económico obligatorio por parte de la empresa, pudiendo el trabajador voluntariamente optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el siguiente año natural al que se produjera el exceso de jornada.

Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos. Las horas extras realizadas entre las 22:00 horas y las 8:00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y

festivos y las horas en festivo y nocturno esa compensación será de 2 horas y 30 minutos.

El valor de la hora será el mismo para cada grupo de titulación:

Grupo	€ / h
A1	23
A2	21
C1	19
C2	17
E	15

El valor de la hora por exceso de jornada se incrementará en un 25% si es nocturna, en un 30% si es festiva y en un 40% si es nocturna y festiva.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en el mes en el que se realicen o en el mes inmediatamente siguiente.

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, en el primer trimestre, la posibilidad de creación de puestos de trabajo fijos o temporales; siendo a título indicativo el tope de 1.500 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo. A tal efecto se reunirá la Comisión de Vigilancia para analizar, trimestralmente, los datos de horas extras realizadas por cada departamento en el periodo anterior, proponiendo las medidas que en su caso procedan, con el fin de conseguir reducir el número de horas extras a los términos estrictos legales de carácter estructural.

En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la Comisión de Valoración e Interpretación del convenio colectivo.

10.2. ASISTENCIA A JUICIOS

La retribución de asistencia a juicios o toma de declaración fuera del servicio (vacaciones, baja por enfermedad, etc.) se equipararán al equivalente a tres horas extraordinarias más kilometraje.

10.3. PLUS DE CONDUCIDAD

Al trabajador o trabajadora que preste sus servicios como conductor/ra sin ostentar tal categoría se le indemnizará con la cantidad de 50 euros al mes. Siendo de oficio su abono, y de carácter mensual, por parte de la corporación mientras no cambie la situación del trabajador.

La empresa remitirá a la oficina que corresponda, dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del convenio, la relación del personal que percibirá este plus.

Esta relación se prorrogará anualmente, si no hay comunicación en contra por parte de la empresa.

10.4. ASISTENCIAS A PLENOS Y COMISIONES

Al trabajador o trabajadora que deba acudir, fuera del servicio (fuera de jornada laboral, vacaciones, baja por enfermedad, etc.) a sesiones plenarias se le indemnizará con 60 euros.

Al trabajador o trabajadora que deba acudir fuera del servicio, fuera de su jornada laboral, a comisiones se le indemnizará con 30 euros.

Cuando falte algún/a trabajador/a (baja por enfermedad, asuntos propios, etc.) y éste/a sea sustituido por personal en día de descanso o vacaciones, al sustituyente se le abonará el doble, sea económicamente o en compensación horaria. Siendo el personal el que optará por una u otra forma.

CAPÍTULO 3

Comisión de vigilancia e interpretación

Artículo 11. Composición y funciones

COMPOSICIÓN

Para la interpretación y seguimiento del presente convenio, se establece una Comisión compuesta por Ayuntamiento y representantes de los trabajadores. Tendrá carácter paritario, bajo la presidencia de la Alcaldía o persona en quien delegue.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros en representación de los trabajadores, uno por cada sesión sindical firmante del presente convenio (CCOO, CSI-CSIF, FSP-UGT) y un miembro del comité de empresa, y un número igual de miembros de la Corporación, que actuará en representación de la misma.

A las reuniones de esta Comisión de Vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del acuerdo por el Pleno.

FUNCIONES. Son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.
- d) Estudio y evolución de las relaciones entre las partes firmantes.
- e) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este acuerdo.
- f) Dirimir sobre los trasladados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.
- g) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.
- h) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.

Las reuniones de la Comisión de Vigilancia se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes. Todos los acuerdos que se adopten tendrán la consideración de norma aplicable preferente. Las partes se comprometen al sometimiento de las discrepancias producidas en la Comisión Paritaria a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 4

Organización y tiempo de trabajo

Artículo 12. Generalidades

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes, en aquellas materias a que esté obligada.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Artículo 13. Accidente de trabajo e incapacidad temporal

En los casos en que los trabajadores se encuentren dados de baja por accidente laboral o incapacidad temporal, percibirán el 100% de sus haberes habituales desde el primer día en que se encuentren en dicha situación.

Artículo 14. Protección a la mujer embarazada

Se estará en todo momento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente, en lo referido a la protección de la maternidad en los casos de riesgo durante el embarazo, parto reciente o durante la lactancia.

Artículo 15. Suspensión del puesto de trabajo

En caso de detención del trabajador o trabajadora por cualquier causa, no se considerarán como ausencias del puesto de trabajo si con posterioridad resultara absuelto/a o se archivara la causa sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia retribuida.

CAPÍTULO 5

Condiciones de trabajo

Artículo 16. Calendario laboral

Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine para el municipio de Rincón de la Victoria.

Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia (22 de mayo), excepto para los conserjes de los colegios que será el día que determine el calendario escolar oficial.

Estas festividades serán consideradas como días inhábiles a efectos laborales, trasladándose al siguiente día laborable caso de coincidir en domingo. Dicho carácter de inhábil será extensible a todos los servicios, si bien aquellos que por su índole lo requieran, se prestarán obligatoriamente, concediéndose a cambio otro día.

Además, el personal disfrutará de 3 días laborables de permiso en Navidad y 3 días laborables en Semana Santa, que se distribuirán de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados descansos añadidos a los turnos de vacaciones de esos períodos.

Se disfrutará de un día de descanso si el personal, por necesidades del servicio, trabajara en turno de tarde el 24 de diciembre, 31 de diciembre. Si el turno de trabajo se realiza la mañana del día 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero, así como en el turno de noche del 24 y 31 de diciembre, tendrán como compensación 2 días de descanso. Dichos días de descanso se podrán disfrutar en su turno de Navidad siempre y cuando el servicio lo permita. En caso de que por razones de servicio no fuese posible, se disfrutarán en otra fecha que de común acuerdo se establezca.

Cuando un día festivo, o inhábil retribuido caiga en sábado, se establecerá como día de libre disposición para el trabajador.

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada laboral básica tendrá carácter continuado de lunes a viernes con una duración de 7,5 horas diarias, siendo el horario de entrada y salida flexible, fijándose la entrada desde las 7:30 hasta las 8:30 horas, y la salida desde las 14:30 hasta las 15:30 horas, salvo aquellos servicios que mantengan en la actualidad horarios distintos por sus especiales características.

En periodo estival, comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada de trabajo se reducirá en 1 hora, salvo aquellos servicios que mantengan en la actualidad horarios distintos por sus especiales características.

JORNADA PARTIDA. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora entre su comienzo y su final, estando prefijados los respectivos horarios de incorporación y abandono del puesto de trabajo. Este tipo de jornada se establecerá en aquellos servicios en los que sea manifiestamente necesaria su implantación. Los empleados y empleadas municipales que estén incluidos en esta jornada tendrán derecho a una tarde libre a la semana, que disfrutarán según las necesidades del servicio, recuperando estas horas posteriormente.

Para su aplicación se negociará en Comisión de Vigilancia, dentro del calendario de trabajo anual, y mediante la Valoración de Puestos de trabajo se incluirá esta característica en el complemento específico del puesto.

A cada uno de los servicios municipales se les aplicará la misma jornada laboral que en la actualidad vienen desempeñando, sin perjuicio de lo establecido anteriormente.

JORNADA A TURNO CERRADO. Es aquella en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada, siendo preciso cubrir las 24 horas del día.

JORNADA REDUCIDA. Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada en $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{4}$ el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con el percibo del 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

- a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.
- b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;
- c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

El personal deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que incorporará a su jornada ordinaria.

TURNO DE NOCHE. A todos los efectos será trabajo nocturno el efectuado entre las 22 y las 8 horas. Se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajos nocturnos de un determinado puesto de trabajo serán retribuidos en el complemento específico.

Si los trabajos se realizan de forma esporádica y no constituye una característica habitual del puesto, se compensarán o retribuirán según lo dispuesto para las gratificaciones por servicios extraordinarios.

DESCANSO INTERMEDIO. Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso intermedio en jornada continuada, o a dos periodos de 20 minutos en jornada partida.

Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

DESCANSO SEMANAL. Todos/as los trabajadores/as dispondrán de dos días de descanso consecutivos a la semana, al menos, y estos serán preferentemente el sábado y el domingo o el domingo y el lunes. En el caso de no disfrutarlo en estos días, incluidos los festivos del calendario laboral, se compensará en razón del cuadrante de jornada si lo hubiera, computándose los domingos y festivos con descansos de 2 días por cada uno.

Si el trabajo en festivos y domingos es habitual para un determinado puesto de trabajo, deberá este factor estar incluido económico en el complemento específico.

TURNOS. Las diversas áreas deberán acordar con los órganos de representación sindical, los calendarios, horarios y cuadros de turnos. Para su conocimiento por las empleadas y empleados afectados, se expondrán a tal fin los mismos en el tablón de anuncios del centro con una antelación mínima de un mes. El personal afectado por turnos de trabajo se diferencia entre aquellos en los que el servicio necesite estar cubierto las 24 horas del día, y aquellos en los que, salvo situaciones puntuales sólo sea necesario cubrir parte de las 24 horas del día, debiendo esta característica del puesto ser retribuida en el complemento específico. La adscripción de los trabajadores a los turnos será rotatoria y obligatoria, salvo acuerdo entre las partes y comunicación al superior jerárquico. Cualquier cambio de turno será comunicado al trabajador o trabajadora con una semana de antelación, salvo en casos imprevistos, y deberá contar con su conformidad.

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose a tal efecto por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrut-

tarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses indicados el trabajador tendrá derecho a 28 días laborables de vacaciones. El descanso semanal no computa para las vacaciones.

En los casos de matrimonios de empleados municipales, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo mes, pudiendo elegir cualquiera de los cónyuges el periodo más favorable al orden rotatorio al que se hayan acogido.

Si uno de los cónyuges se ve obligado a disfrutar las vacaciones fuera de los cuatro meses citados, el otro cónyuge tendrá derecho también a los mismos días siempre que las tome en esa época.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años, 26 a los 30 años, 27 a los 35 años y 28 a los 40 años. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serían 31 días a los 15 años, 32 días a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El plan de vacaciones anuales lo elaborará la Comisión de Vigilancia en el primer trimestre del año y se aprobará en el plazo de veinte días. En caso contrario, lo elaborará el Comité de Empresa y lo remitirá a la Concejalía de Personal.

El plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y de la compañera o compañero y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año, teniendo en cuenta la lista de elección elaborada la anualidad anterior, que servirá como base para ir pasando rotativamente al último lugar de la misma.

Los trabajadores que tengan hijos escolarizados, entre los 3 y los 14 años de edad, dentro de cada departamento, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre.

Se podrán presentar planes de vacaciones específicos para aquellos servicios cuyas especiales características así lo requieran, los cuales se considerarán parte integrante del convenio, previa aprobación del órgano competente.

En el cuadrante anual de vacaciones vendrá reflejado el personal que no podrá disfrutar, por necesidades del servicio, las vacaciones entre junio y septiembre.

18.1. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos o por baja de maternidad, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja. La presentación del parte de alta será el único trámite exigible. Si, por ineludibles necesidades del servicio, el personal tuviera que interrumpir sus vacaciones, el Comité de Empresa deberá emitir informe, previa audiencia del interesado o interesada.

18.2. DISFRUTE OBLIGADO DE LAS VACACIONES

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. Será obligación del Ayuntamiento la provisión de sustituto durante las vacaciones, si fuera necesario.

En el mes de vacaciones se retribuirán todos los conceptos económicos que se perciben con regularidad.

Artículo 19. Puentes

Se tendrá derecho a un puente al año y se establecerán por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio, a lo largo del año cuales serán los puentes a poder disfrutar y serán distribuidos por cada centro o departamento en cada uno de ellos.

Artículo 20. *Permisos y licencias retribuidas*

1. Por nacimiento, adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) de un hijo o hija del trabajador/a: 4 días laborables.

Por nacimiento de nieto: 1 día laborable. 2 días laborables si el nacimiento se produce fuera de la provincia.

2. Por fallecimiento del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijos/as, yerno/nuera, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as, sobrinos/as (parentesco de consanguinidad), tíos/as (parentesco de consanguinidad): 5 días laborables, ampliable a 7 días laborables si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si estas circunstancias se refieren a cuñados/as el permiso será de 2 y 4 días laborables respectivamente.

3. En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, y siempre que existieran hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el punto 2 será de 15 días laborables.

4. Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno/nuera del empleado/a 5 días laborables, ampliable a 7 días laborables si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a los días serán de 2 y 4 laborables respectivamente. Se contempla expresamente la cesárea dentro de los casos de intervención quirúrgica.

5. En caso de enfermedad grave de un familiar del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso se prorrogará el tiempo que persista la gravedad, con aportación de parte facultativo y siempre que el estado del enfermo requiera la asistencia del trabajador para su cuidado y asistencia.

Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que haya habido un ingreso hospitalario del familiar del empleado/a de al menos un día, todo ello, sin perjuicio, de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave mediante el correspondiente justificante médico, aún cuando no se haya producido la circunstancia anterior (ingreso hospitalario).

6. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 12 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto 3. La Comisión de Vigilancia determinará la tabla de enfermedades infecto-contagiosas.

7. Se dispondrá del tiempo necesario para asistir como paciente o acompañante de familiares que necesiten acompañamiento, en horario de trabajo, a pruebas médicas o citas con especialistas.

8. Se dispondrán de cuatro días de permiso motivados por accidente o enfermedad que fuesen motivo suficiente para tomar una baja de carácter laboral, siempre que se presente justificación médica de la ausencia. El presente permiso se entiende referido al año natural.

9. Por traslado de domicilio habitual 2 días al mismo municipio de residencia y 3 días laborables fuera del municipio de residencia.

10. Exámenes finales. Para concurrir a ellos y a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. En esos términos deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes para ingreso en los cuerpos o escalas de las administraciones y organismos públicos.

Caso de que los exámenes se celebren necesariamente, y no por opción del trabajador, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento a donde tuviese lugar. Si los exámenes se celebran en la misma localidad o fuera del horario laboral del trabajador solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso para el desplazamiento.

Si las pruebas se efectuasen fuera de la jornada laboral se autorizará que el trabajador se ausente de su trabajo o se incorpore más tarde con un lapso de tiempo que le permita acudir al examen con la tranquilidad suficiente y sin temor a retraso o demoras imprevistas.

Para solicitar el correspondiente permiso los empleados deberán indicar en su instancia el lugar, fecha y hora previstos de celebración de los exámenes, para que su superior pueda indicarle la reducción de jornada a que tiene derecho, y en caso de duda o de que no exista conformidad se consultará al Departamento de Recursos Humanos.

Cuando el empleado público tenga turno de noche en el día anterior al de la celebración del examen y este se celebre a primera hora, se concederá libre el citado turno.

11. Por cuidado de hijo/a menor de 16 meses. Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan en el Ayuntamiento, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal. Pudiéndose, asimismo, acumular el número total de horas a disfrutar en días completos y uniéndose al período de baja por maternidad.

12. Por fecundación asistida y tratamiento o técnicas de esterilización y planificación familiar: se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

13. Por maternidad, acogimiento y adopción:

En el supuesto de parto, acogimiento o adopción las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 140 días ininterrumpidos, ampliable por parto, acogimiento o adopción múltiple hasta 200 días.

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En el caso de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo con discapacidad, el referido permiso será de 170.

No obstante, caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el período de permiso por maternidad la madre podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final de citado período, excepto que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 140 días, ampliables a 200 días en caso de adopción o acogimiento múltiple, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período las retribuciones básicas.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Este permiso no es compatible con el regulado en el punto 11. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de sus haberes.

14. Paternidad, acogimiento o adopción: En el supuesto de paternidad, acogimiento o adopción se establece un permiso de 15 días naturales, siendo 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

15. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menos de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada, debiendo estos preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

16. Asuntos particulares: A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. Asimismo, se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la Unidad de Personal que deberá venir refrendada con el informe previo de la Jefatura del Servicio correspondiente, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada en el plazo de 24h desde su petición.

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero y febrero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su petición y denegación.

17. Permisos sindicales: Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, de acuerdo con la legislación vigente.

18. Por participación en Actividades Deportivas y Culturales: se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas Federaciones Nacionales Deportivas, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros, etc. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

19. Se concederá un día de permiso por matrimonio de hijo, padres o hermanos/as y nietos/as si es en día laborable.

20. Se concederán 15 días de permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

21. Deber inexcusable de carácter público y personal.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año, en caso de contrataciones con duración inferiores al año.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con 48 horas de antelación, salvo los puntos 6 y 13 del presente artículo, así como en caso de emergencia.

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con los mencionados días de antelación y con el conforme del jefe del servicio.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas*

1. POR MOTIVOS PERSONALES

Se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, requiriéndose informe de la Jefatura de Servicio.

No se exigirá un periodo mínimo de duración, no pudiéndose interrumpir su duración durante días que no sean laboralmente hábiles para el mismo y que estén dentro del periodo de disfrute solicitado.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

2. COLABORACIÓN CON ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de dura-

ción que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Concejalía de personal.

3. PERMISOS POR ESTUDIOS

Cada empleado tendrá derecho a un permiso no retribuido de seis meses de duración por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo para realizar estudios cuyo contenido esté relacionado con aspectos formativos o educativos.

El periodo mínimo de duración de este tipo de permisos será de cinco días laborales, reincorporándose al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

Artículo 22. *Excedencias*

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente (Estatuto de los Trabajadores)

Artículo 23. *Ingreso de nuevo personal*

El ingreso de nuevo personal al servicio del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, se hará conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable. El ingreso se hará mediante oposición o concurso-oposición o concurso. El Ayuntamiento se obliga a aplicar la promoción interna como sistema para cubrir todas las plazas vacantes, para el personal laboral

En los casos de contratación se hará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución, debiéndose hacer la debida publicidad.

Formará parte de los tribunales un miembro del Comité de Empresa, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones que el resto de los miembros del tribunal.

Artículo 24. *Contrato de trabajo*

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales, a un contrato de trabajo escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro de trabajo y la remuneración correspondiente al puesto que ocupa.

2. El Comité de Empresa o Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o trabajadora o cualquier persona que este/a designe podrá revisar previamente el contrato, antes de la firma.

3. El Ayuntamiento tendrá obligación de informar al trabajador o trabajadora de este derecho, así como de facilitarle el convenio colectivo vigente, donde pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

Artículo 25. *Movilidad funcional. Trabajo de superior categoría*

Sólo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior, cuando así lo autorice el órgano decisivo de la Corporación. En los casos de trabajar en categoría superior, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos que marque la legislación vigente, desde el primer día, pudiendo permanecer seis meses como máximo en dicha situación.

Al cabo de esos seis meses ejerciendo funciones de categoría superior durante un año se considerarán consolidadas sus retribuciones, consolidándose al mismo tiempo dicha categoría si se poseen los requisitos de titulación del grupo al que pertenezca, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

No se considerará falta la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

Artículo 26. *Traslados*

Los traslados de centro, servicio o puesto de trabajo, se regirán por las siguientes normas:

- Con la suficiente publicidad se anunciarán las bases del correspondiente procedimiento de traslado, especificándose en las mismas: puesto de trabajo, plazo, baremo, y los funcionarios/laborales y requisitos mínimos para poder participar en el mismo.

- Si una vez desarrollado lo anterior, no hubiese ningún trabajador en disposición de cumplir el traslado, se procederá de la siguiente forma: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado regular de cualquier trabajador del servicio o centro, el Ayuntamiento deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, quien en el plazo de 5 días deberá manifestar su conformidad o disconformidad. En el primer caso el Ayuntamiento resolverá en consecuencia y en el segundo caso se elevará propuesta razonada y el informe por escrito del Comité de Empresa.
- Todo traslado deberá ser informado previamente a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, la cual elevará informe por escrito, al igual que el Comité de Empresa.
- En última instancia se reunirá la Comisión de Vigilancia para una vez analizado y estudiado todos los informes, adoptar una solución.
- No se podrá sancionar a ningún trabajador por su negativa a realizar un traslado, si previamente no se ha cumplido todos los requisitos que se han detallado.
- En situaciones de emergencia, y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, siendo preceptiva la comunicación al Comité de Empresa/Junta de Personal y Sección Sindical a la que pertenezca el empleado, con posterioridad; no pudiendo aplicarse rotativa, parcial, ni totalmente a un colectivo.

Artículo 27. Adecuación del puesto de trabajo

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio, quien decidirá al respecto con el informe preceptivo y vinculante del Comité de Seguridad y Salud quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

CAPÍTULO 6

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 28. Comisión Paritaria de Formación

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, la cual propondrá el Plan de Formación Continua y Perfeccionamiento Profesional en el plazo de un mes a contar desde la aprobación del convenio, y una vez aprobado se considerará parte integrante de este convenio a todos los efectos.

La Comisión Paritaria de Formación estará compuesta por un miembro de cada una de los sindicatos firmantes del convenio más un miembro del Comité de empresa e igual número de miembros de la corporación.

Dicha comisión elaborará y aprobará la memoria final del plan y recibirá toda la información sobre los cursos que realizan los trabajadores. Igualmente, realizará encuestas para que los distintos servicios y departamentos municipales manifiesten las necesidades de formación que crean convenientes para el personal a su cargo y propongan las medidas oportunas.

La Comisión Paritaria velará para que los recursos del plan se extiendan a todo el personal y no se creen desequilibrios formativos en la plantilla.

– PLAN DE FORMACIÓN

Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación organizados por la Corporación u otros organismos con el objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichas acciones formativas, que habrán de adaptarse a los objetivos del Plan de Formación e incluirse dentro de éste, tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- a) Acciones formativas dirigidos hacia una formación continua y permanente, es decir, la actualización y reciclaje del personal.
- b) Acciones formativas tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para la promoción profesional en la empresa.
- c) Acciones formativas orientados a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.
- d) Acciones formativas encaminados a facilitar la adquisición de titulaciones académicas básicas, en la medida de lo posible.

Las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación se realizarán dentro de la jornada laboral, considerándose como de trabajo efectivo, salvo que por necesidades del servicio o motivos objetivos y fundamentados, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado en esa formación se compensará como jornada de trabajo.

Cuando estas acciones formativas se desarrolle en la propia Administración, el personal podrá disponer de las horas necesarias de permiso retribuido a lo largo del año.

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

El Ayuntamiento facilitará los medios necesarios para que, con cargo al Plan de Formación, se realicen en dependencias municipales apropiadas, la mayor parte de las acciones formativas

La mesa de formación concederá autorización a los trabajadores para la realización de estos cursos, previo informe del superior jerárquico y de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo, abonará los gastos de matriculación y estancia, y desplazamientos y dietas si es fuera del municipio.

En esta materia, se aplicarán los acuerdos alcanzados, o a los que se puedan llegar durante la vigencia de este convenio, entre la FEMP y las organizaciones sindicales.

Las calificaciones, certificados de asistencia, diplomas o similares conseguidos en dichos cursos serán tenidos en cuenta para la promoción de trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

La comisión de formación establecerá la partida presupuestaria correspondiente para cada gasto de formación, siendo incrementado anualmente en el mismo índice de previsión de subida recogido en los Presupuestos Generales del Estado.

La aplicación y distribución de los fondos se realizará asimismo, de acuerdo con los criterios de la mesa de formación.

La asistencia a cursos no incluidos en el Plan de Formación será dictaminada previamente por la comisión. En cualquier caso, la Comisión de Formación recibirá la información sobre los permisos concedidos para la asistencia a dichos cursos. Asimismo, la comisión propondrá las medidas oportunas para posibilitar el mejor desarrollo y aprovechamiento de los cursos de formación que se imparten, incluida la modificación de la compensación horaria que fuera procedente.

Como complemento de lo anterior y para facilitar la formación profesional, el Ayuntamiento, en el marco del convenio 140 de la OIT, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

- Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.
- Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de 3 meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los sindicatos firmantes del convenio colectivo podrán igualmente elaborar y presentar a la Comisión Paritaria de Formación planes de formación para el personal, que se financiarán en la forma que se determine en el acuerdo para la formación continua.

CAPÍTULO 7**Derechos y mejoras sociales**

Todas las prestaciones recogidas en este capítulo serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras con un mínimo de un año de permanencia en la empresa y que sean de plantilla.

Artículo 29. Ayuda escolar

Se abonarán entre los meses de octubre y diciembre para los trabajadores y trabajadoras y sus hijos, según el apartado que corresponda y deberán percibir las cantidades y beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Estudios de infantil (3, 4, y 5 años): 120 €/ por cada miembro unidad familiar.
- b) Para cursar estudios de Primaria y ESO, Bachillerato, Formación Profesional, y acceso para mayores de 25 años: 200 €/ miembro unidad familiar.
- c) Estudios universitarios: Se abonará por los estudios públicos, reglados y establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, no abarcando titulaciones propias de la Universidad o centros similares, salvo que afecten a la promoción profesional del trabajador, y con las siguientes particularidades:
 - Trabajadores: 70% de la matrícula sin límite de matriculaciones.
 - Miembros de la unidad familiar: 70% de la matrícula si se trata de primera convocatoria y el 50% en segunda convocatoria.
 - Si son becarios, se abonará 150 €/por miembro unidad familiar.
- d) Educación especial: Se abonará el 100% del material escolar.
- e) Por niño/niña en edad de guardería: 20 €/mes/miembro unidad familiar, previa justificación mensual.

Los propios empleados tendrán el mismo derecho reconocido en los puntos b) y c) de este apartado, siempre que cursen dichos estudios.

La Corporación solicitará la justificación de ayudas que puedan percibir de otros organismos para conceder dichas prestaciones de ayuda escolar.

Artículo 30. Ayudas y premios varios

1. Por matrimonio o pareja de hecho: 120 € .
2. Por natalidad, acogimiento o adopción: 50 €/por cada uno.
3. Por fallecimiento: 6.000 €.
4. Por jubilación: Dos mensualidades brutas con tope de 6.000 €.
 - Por edad (mínimo 15 años de antigüedad)
 - Por enfermedad (sin mínimo de antigüedad)
 - Por incapacidad permanente en grado de Absoluta
 - En grado de total. En primer lugar se procederá a un intento de reubicación del trabajador, sin merma de sus retribuciones periódicas, y si esta no fuese posible se procederá en los mismos términos que la incapacidad permanente absoluta.
5. Ayuda por cónyuge e hijos discapacitados físicos y psíquicos: Se establece la cantidad de 75 €/mensuales para los hijos o cónyuge discapacitados físicos/psíquicos de los trabajadores de este Ayuntamiento, previa justificación facultativa. Será condición necesaria para percibir esta ayuda que la discapacidad sea superior al 33% pero menor o igual que el 50% según certificado del organismo competente para su emisión. Se establece la cantidad de 150 €/mensuales para los hijos o cónyuge discapacitados físicos/psíquicos de los trabajadores de este Ayuntamiento en los casos en que la discapacidad sea superior al 50%.

Tras el fallecimiento de un trabajador antes de la jubilación, esta cantidad se mantendrá por el Ayuntamiento a favor de los beneficiarios de la misma, hasta la fecha en que se hubiera producido la jubilación.

Artículo 31. Ayudas médicas

La Corporación se compromete al pago de las siguientes prestaciones para el trabajador, y miembros de la unidad familiar a cargo del trabajador.

- a) Gafas completas, bifocales, lentillas y renovación de cristales: el importe de la factura con un tope máximo anual por cada miembro de la unidad familiar será de 100 € (se requerirá la prescripción de la necesidad de dichas gafas por el oftalmólogo, así como la factura correspondiente).
- b) Aparato dental completo, aparato dental parcial, piezas dentales, empastes, pulpectomía, tartrectomía, ortodoncia: 340 €/por cada miembro de la unidad familiar.
- c) Ortopedia (aparato imprescindible para la imperiosa motricidad o para la correcta audición, previo informe médico): 160 €/por cada miembro unidad familiar (en caso excepcionales será objeto de estudio por la Comisión de Vigilancia e Interpretación).
- d) Aparatos de fonación y audífonos: Se abonará el 100% para los trabajadores, cónyuges y descendientes y el 50% para los ascendientes miembros de la unidad familiar y mayores de 65 años. (Los porcentajes se refieren al importe total de la factura).

El Ayuntamiento arbitrará la fórmula adecuada para el debido control de las facturas, que el trabajador presentará por registro de entrada.

Todos los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio y sus beneficiarios tendrán derecho al abono gratis al Patronato Deportivo Municipal, pagando no obstante la cuota mensual de la actividad en la que se inscriban. Siendo beneficiarios mientras que el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria no disponga de instalaciones propias para su personal.

Artículo 32. Renovación del carnet de conducir

A los trabajadores que posteriormente a su ingreso se les exija, por la Corporación o por ley, un carné distinto al requerido a su ingreso, se les gestionará la obtención del nuevo carné. Asimismo, el Ayuntamiento se encargará de gestionar la renovación del carné de conducir a aquellos empleados empleadas que se les haya exigido dicho requisito en su ingreso, abonando el 100% de los gastos derivados de su obtención.

Artículo 33. Asistencia para rehabilitaciones

A los trabajadores que tengan un miembro de la unidad familiar en algún programa de rehabilitación para drogodependientes en centros reconocidos oficialmente, la Comisión de Vigilancia estudiará los casos y determinará el apoyo que pueda prestar la Corporación.

Artículo 34. Anticipos reintegrables

En cuanto al modo de conceder los préstamos reintegrables, para su concesión emitirá informe previo un miembro del Comité de Empresa, agilizando el trámite lo más posible a partir de la solicitud en el Registro de Entrada por parte del trabajador/a. La cuantía máxima será de dos mensualidades brutas.

- a) El plazo máximo para el reintegro de una mensualidad será de 18 mensualidades.
- b) El plazo máximo para el reintegro a partir de una mensualidad será de 24 mensualidades.
- c) El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.

En casos excepcionales, previo estudio de la Comisión de Vigilancia, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados a), b) y c).

Artículo 35. Seguro colectivo de mixto (Vida y jubilación)

El Ayuntamiento tiene contratado un seguro mixto (Vida y jubilación), para el personal adscrito en el artículo 2 de este convenio.

La cantidad aportada por este Ayuntamiento será de 60.000 euros, que serán repartidos para el personal del Ayuntamiento que existe a la firma del presente convenio, incrementándose en la cantidad que corresponda en caso de que exista aumento de plantilla durante la vigencia del mismo.

El Ayuntamiento de Rincón de la Victoria renuncia expresamente a ejercer los valores garantizados de liberación, rescate y anticipos.

Cuando se abone la prima del seguro, se remitirá copia del recibo a los órganos de representación y a las secciones sindicales.

Artículo 36. Seguro de responsabilidad civil

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garante la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los órganos de representación y a las secciones sindicales.

Artículo 37. Anticipo pensión de viudedad

La empresa adelantará al cónyuge viudo/a de un trabajador o trabajadora municipal el importe de la pensión de viudedad que le corresponda, siempre que se garantice adecuadamente la devolución de este anticipo.

Artículo 38. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil o laboral que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador.

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, o sea parte demandante o demandado la corporación, en cuyo caso será el trabajador quien decidirá la representación de letrado que considere más adecuada.

El tiempo que el trabajador o trabajadora utilice en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran alguna de las excepciones en él contenidas.

Artículo 39. Retirada permiso conducir

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso, no suponiendo merma en sus retribuciones habituales.

Artículo 40. Dietas

Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirá la cantidad que establezca la legislación vigente mediante la presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 41. Locomoción

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,18 euros por kilómetro.

La Corporación abonará las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes previa comprobación de los justificantes pertinentes.

El uso asiduo del vehículo propio deberá ser autorizado previa y

expresamente. En este caso se abonará el carburante consumido y las reparaciones de avería ocasionadas por dicho uso. Dichos vehículos, durante la jornada laboral, se considerarán vehículos oficiales.

El Ayuntamiento se compromete a eliminar la utilización de los vehículos particulares y la adquisición de vehículos propios.

Artículo 42. Jubilación voluntaria o anticipada

Anualmente, conforme a lo establecido en la normativa aplicable, se elaborará por la Corporación un Plan de Empleo Anual, negociado con la representación sindical. De igual forma se recogerán en dicho Plan previsiones respecto a jubilación anticipada incentivada, sin que dicho incentivo sea inferior al 100% de la pérdida que dicha jubilación comporta, según tabla de porcentaje siguiente:

JUBILACIÓN ANTICIPADA	REDUCCIÓN LEGAL	APORTACIÓN AYUNTAMIENTO	PÉRDIDA DEL TRABAJADOR
1 AÑO ANTES	8%	8%	0%
2 AÑOS ANTES	16%	16%	0%
3 AÑOS ANTES	24%	24%	0%
4 AÑOS ANTES	32%	32%	0%
5 AÑOS ANTES	40%	40%	0%

El porcentaje que se cita estará a lo dispuesto en la normativa vigente, en caso de que se produzca alguna modificación en las condiciones de aplicación de la reducción legal será aplicada a la tabla anterior.

La jubilación será de mutuo acuerdo y si se produjera dentro de los cinco años anteriores a la edad mínima reglamentaria fijada por las leyes, percibirá al producirse la baja definitiva una indemnización, por una sola vez, de acuerdo con las siguientes circunstancias y cantidades:

- Si se jubilara un año antes de la edad mínima reglamentaria, la empresa le abonará la suma de trescientos cincuenta euros por año trabajado (350 euros). En el supuesto de que se suscriba un contrato de relevo, conforme a la normativa aplicable, la indemnización se reduciría en un 50%.
- Si fuese con dos años de antelación: Cuatrocientos cincuenta euros por año trabajado.
- Si fuese con tres años antes: Quinientos veinticinco euros por año trabajado.
- Si fuese con cuatro años de antelación: Seiscientos euros por año trabajado.
- Si fuese con cinco años de antelación: Seiscientos setenta y cinco euros por año trabajado.

Artículo 43. Tramitación por derecho de jubilación

Para tener derecho a esta indemnización el solicitante deberá tener al menos una antigüedad de diez años en el Ayuntamiento o en las empresas del ámbito de este convenio; en el caso de no tener dicha antigüedad, la indemnización por jubilación anticipada se reducirá proporcionalmente al número de años trabajados.

La indemnización correspondiente a la jubilación voluntaria anticipada con la pérdida del puesto de trabajo estará afectada por lo que determina la legislación vigente sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas, y se abonará en la nómina mensual en que cause baja el trabajador, siempre que lo solicite al menos con tres meses de antelación.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de una mensualidad de los haberes brutos del trabajador hasta que se produzca la liquidación por parte de la Seguridad Social. Si el interesado se acoge a este derecho, el premio de jubilación del artículo anterior se compensará cuando se produzca el reintegro del anticipo, practicándose la oportuna liquidación.

Artículo 44. Premio a la permanencia

Se establece un premio a la permanencia al cumplir un determinado número de años de servicio en el Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, de las siguientes cuantías:

- 15 años de antigüedad: 434,18 €.
- 20 años de antigüedad: 868,37 €.
- 25 años de antigüedad: 1.302,55 €.
- 30 años de antigüedad: 1.730,9 €.
- 35 años de antigüedad: 2.170,9 €.

Si el trabajador o trabajadora fallece dentro del año en que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales. Asimismo, si finalizara su relación laboral, como consecuencia de una jubilación, dentro del año en que se devenga el premio, pero antes de llegar a dicha fecha, tendrá derecho a percibirlo.

Artículo 45. *Baja por maternidad*

En caso de baja por maternidad en que, según la legislación vigente, la trabajadora pasa a cobrar directamente de la Seguridad Social durante el periodo de baja el 100% de la base de cotización del mes anterior, y al objeto de evitar las consecuencias de los posibles retrasos, por el Ayuntamiento le concederá un anticipo por el importe de una mensualidad líquida tantas veces como meses se demore el pago de la prestación, reintegrándolo la interesada inmediatamente que perciba la primera liquidación procedente de dicho organismo.

CAPÍTULO 8

Seguridad y salud laboral

Artículo 46. *Seguridad y salud laboral*

Esta materia se regulará según la normativa aplicable.

Se constituirá un Comité de Salud Laboral compuesto de forma paritaria: Tres miembros de la corporación y tres delegados de preventión.

1. Se establecerá el número de delegados de Prevención de Riesgos Laborales, según establezca la legislación vigente, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las secciones sindicales firmantes del presente convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación que cada sindicato ostente en el conjunto de órganos de representación del excelentísimo Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, pudiendo no coincidir con cargo electo de los órganos de representación unitaria, garantizándose como mínimo un delegado por sindicato. Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo (campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de incapacidad permanente.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3. La Corporación deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

Elaborar en el plazo máximo de 6 meses tras la firma de presente convenio un plan de prevención que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

b) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes o Servicio de Prevención la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre, tal como se especifica el artículo 47. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

Artículo 47. *Ropa de trabajo*

A todo el personal que necesite para el desempeño de su puesto de trabajo un determinado vestuario, se le dotará del mismo. La Comisión de Seguridad y Salud será quien determine la cantidad y características de dicho vestuario de cada servicio, así como los meses en que se entregará el mismo.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral, con el asesoramiento del Servicio de Prevención, establecerá los lugares o trabajos donde es necesario el uso de EPI's. En caso de rotura en el servicio se repondrán las prendas dañadas.

Artículo 48. *Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud*

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal municipal, de cuyo resultado deber dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requieren, los trabajadores municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

4. La Corporación se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

CAPÍTULO 9

Derechos y garantías sindicales

Artículo 49. Comité de empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla de personal en régimen laboral de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

49.1. COMPETENCIAS SINDICALES

El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y competencias, a salvo de las que marque la legislación vigente:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se inicie expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del Comité.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 28 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en períodos de negociación.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
- e) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los representantes de los trabajadores, remitiéndoles el correspondiente orden del día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales.
- g) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.
- h) Participar en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo Público y las bases de las convocatorias para cubrir vacantes.

Los miembros del Comité de Empresa serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

El Comité de Empresa tendrá derecho a las siguientes informaciones mensuales:

- Evolución de las plantillas.
- Tabla de absentismo.
- Número de horas extraordinarias, desglosadas, y personal a quien afecten.
- Antes del día 5 de cada mes, y de oficio, la Corporación remitirá la información de los anteriores puntos al Comité de Empresa.
- Relación nominativa de cursos de formación, incidencias en materia de seguridad laboral.

49.2. OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 50. Asambleas

Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Los órganos de representación, cada uno en su ámbito o conjuntamente
- b) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los delegados sindicales.
- c) Cualquier trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, siempre que cuente con el apoyo de los empleados y empleadas públicos en un número no inferior al 33% del personal afectado.

Los trabajadores dispondrán de 7 horas mensuales para la realización de asambleas, debiéndose estudiar por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del convenio colectivo las excepciones en que se deba aumentar las citadas horas.

La Alcaldía autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- Señalarse la hora y lugar de la celebración.
- Remitirse el orden del día.
- Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

Artículo 51. Secciones sindicales

1. Los empleados municipales afiliados a un determinado sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que este tenga el 10% de los votos en la elección de la Junta de Personal o Comité de Empresa, o goce de la condición de sindicato más representativo en el ámbito estatal o autonómico.

Será materia preferente para la Corporación habilitar en un futuro inmediato a estas secciones sindicales de un local sindical dotado de mobiliario suficiente para desarrollar su labor, así como los medios suficientes para atender a sus representados y poder ejercer el derecho a la información, tales como tablón de anuncios, teléfono, fax, y equipo informático con conexión a Internet.

2. Las secciones sindicales, estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales, elegidos por y entre los afiliados.

3. Cotización sindical por nómina: El Ayuntamiento habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido a los órganos correspondientes del sindicato en los cinco primeros días del mes posterior al pago de la nómina.

4. Cada sección sindical constituida en el Ayuntamiento acorde al punto primero de este artículo podrá nombrar un delegado sindical conforme al artículo 10.3 de la LOLS.

Se establece además, que cada sección sindical acorde al punto primero tendrá un delegado sindical, con un crédito horario de 28 horas/mensuales, en los términos del párrafo anterior por cada 50 afiliados, demostrable según cotización por nómina.

Los delegados sindicales gozarán de un crédito horario de 28 horas mensuales.

Las secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este Ayuntamiento, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos miembros del Comité, Junta de Personal, delegados de Personal y delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al Ayuntamiento la distribución del cómputo de horas que le corresponden.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.

5. Los delegados sindicales tendrán las siguientes facultades:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los órganos de representación y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de su central sindical y la de los afiliados a la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y la Corporación.
- c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los órganos de representación.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios establecidos al efecto.
- f) Asistir a las reuniones de los órganos de representación y a las de los órganos internos del Ayuntamiento que se establezcan en materias de seguridad y salud, con voz y sin voto.

Artículo 52. Garantías de estabilidad en el empleo y de sostenibilidad económica del Ayuntamiento y de los planes de ajuste

Con la finalidad de garantizar la estabilidad en el empleo de la plantilla de personal actualmente vigente y los principios de acceso a la función pública, así como, a su vez, la viabilidad económica del Ayuntamiento que ha tenido que aprobar varios planes de ajuste (en sesión de 29/03/2012, para acogerse a las medidas de financiación del Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de febrero; en sesión de 24 de septiembre de 2013, para acogerse a las del Real Decreto-Ley 8/2013, de 28 de junio; y en sesión de 14 de junio de 2015, para acogerse a las del Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre); se establece la siguiente cláusula:

En los supuestos de despido disciplinario del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en los de despido colectivo del artículo 51 y en los de extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas establecidas en los apartados a), b), d) y e), del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido fuese declarado improcedente por falta de acreditación de la causa alegada por la Administración, la opción por la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador siempre y cuando se trate de personal laboral fijo, indefinido o interino que desempeñe puesto de trabajo incluido en la “Plantilla de Personal Laboral” del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, aprobada para el ejercicio 2016.

El derecho de opción que establece este artículo bajo ningún concepto ni circunstancia se extenderá a los trabajadores que desempeñen puesto no incluido en la referida plantilla, ni a los que adquieran la condición de indefinidos por irregularidades en la contratación por cualquier motivo (concatenación de contratos, contratación fraudulenta: cesión, sucesión, subrogación o subcontratación ilegal de trabajadores, etc.), sea por sentencia judicial o reconocimiento en vía administrativa.

Artículo 53. Retroactividad del convenio colectivo

El presente convenio entra en vigor el día siguiente a su aprobación, por el Pleno de la Corporación, aplicándose con carácter retroactivo, desde el día de la firma del mismo.

Artículo 54. Categorías profesionales

Las categorías profesionales del personal del Ayuntamiento se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga

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

- Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
- C1: Título de bachiller o técnico.
- C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
- E: A extinguir.

Artículo 55. Cooperativa de vivienda

El Ayuntamiento se compromete a asesorar técnica y administrativamente cualquier iniciativa de sus empleados/as en la creación de cooperativa para sus viviendas.

Disposición adicional primera

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este convenio, en lo no previsto en las leyes vigentes.

Disposición adicional segunda

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la administración del estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

Disposición adicional tercera

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

Disposición adicional cuarta

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social y arrendamientos de servicios para cubrir puestos que se consideran de plantilla.

Disposición adicional quinta

La Corporación se compromete a cumplir los acuerdos y convenios de colaboración que realice con otras entidades. Especialmente en lo referente a no cubrir con este tipo de contratos ningún puesto de trabajo, ni siquiera de carácter eventual.

Disposición adicional sexta

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes en aquellas materias a que esté obligada.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional séptima

En caso de que durante el último año de vigencia del presente convenio, no se denunciara el mismo y se procediera a la negociación del mismo, quedará automáticamente prorrogado para el año inmediatamente siguiente el presente convenio con un aumento en todos los conceptos económicos igual al que establezcan los presupuestos generales del Estado para los demás conceptos retributivos.

Disposición adicional octava

Si en la plantilla del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, se creara o produjese alguna plaza, y hubiese necesidad de cubrirse, esta se ofertará previamente a los empleados fijos de este Ayuntamiento que han subrogado a la Empresa Municipal de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, dándose así la opción de reversión, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones para cubrir dicha plaza.

Disposición adicional novena

El presente convenio colectivo estará supeditado al correcto cumplimiento del régimen disciplinario del trabajador, aplicándose el régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración General de Estado.

Disposición transitoria primera

Los efectos económicos del presente convenio colectivo se aplicarán previo informe de los técnicos municipales y valoración por la Comisión de Seguimiento del convenio, salvo en lo referido a los artículos 10.2, 10.3, 30.2, 30.4, 30.5 (aplicándose en este último únicamente la ayuda referida a los hijos con discapacidad), 34 y 44 que tendrán vigencia inmediata.

En relación con el artículo 44 del convenio, la Corporación reconoce la obligación dimanante de dicha ayuda con efectos desde el día 10 de agosto de 2012, y por tanto, procede su contabilización en la correspondiente anualidad independientemente de la fecha de abono. A partir de 2017 y hasta la finalización de la vigencia del presente convenio se abonarán las cantidades correspondientes a dicho artículo, incluyendo las ya devengadas y reconocidas. El criterio para abonarlas será el de antigüedad en el cumplimiento de los años de permanencia y corresponderá a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia la aplicación concreta.

Disposición transitoria segunda

La Comisión de Seguimiento y Vigilancia del convenio colectivo se reunirá de forma ordinaria semestralmente. Además, llevará a cabo tantas reuniones extraordinarias como se consideren oportunas a partir de las solicitudes sobre asuntos relevantes que puedan surgir. Anualmente dicha comisión tendrá la capacidad de modificación puntual del articulado actual del convenio, siempre con la finalidad de una mejor interpretación del mismo. Asimismo, la comisión valorará la situación económica del Ayuntamiento, a fin de poder modificar el ámbito de aplicación actual. Cualquier trámite de modificación se realizará mediante acuerdo de la comisión y aprobación correspondiente en el Pleno Municipal.

Disposición final

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa y acuerdos contenidos en este convenio.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y acordado por los representantes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y de las secciones sindicales y Comité de Empresa abajo firmantes:

En Rincón de la Victoria, a 9 de junio de 2016.

LA ALCALDESA.	EL CONCEJAL DELEGADO DE URBANISMO.
D. ^a M. ENCARNACIÓN ANAYA JIMÉNEZ.	D. ANTONIO SÁNCHEZ FERNÁNEDZ.
EL CONCEJAL DELEGADO DE ECON. Y HACIENDA.	LA CONCEJALA DELEGADA DE CULTURA.
D. ANTONIO MORENO LAGUNA.	D. ^a ALINA CARAVACA CHÁVES.
EL CONCEJAL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE.	LA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE EMPRESA.
D. JOSÉ M. GÓMEZ MUÑOZ.	D. ^a J. BELÉN JIMENA RUIZ.

MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)
D. ANTONIO BRAVO MORENO.	D. JOSÉ F. OLIVER GARCÍA.
MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)
D. JOSÉ GÓMEZ MORENO.	D. JUAN L. PEREA RUIZ.
MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (UGT)
D. EDUARDO PÉREZ MORENO.	D. JOSÉ A. VILLALOBOS JIMÉNEZ.
MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (CSIF)	MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (CCOO)
D. JOSÉ SANTOS LÓPEZ	D. J. ENRIQUE BONILLA RODRÍGUEZ.

8 6 0 1 / 1 6

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: PC

Recurso: Recursos de suplicación 1200/2016.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número once de Málaga

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 110/2015.

Recurrente: Miguel Santiago Heredia.

Representante: María Esther de la Torre Morán.

Recurrido: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Asepeyo y Alu Suel, Sociedad Limitada.

E d i c t o

Doña M.^a del Carmen Ortega Ugena, Letrado de la Administración de Justicia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga,

Certifica: En el recursos de suplicación 1200/2016, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Negociado: PC.

Recurso: Recursos de Suplicación 1200/2016.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número once de Málaga

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 110/2015.

Recurrente: Don Miguel Santiago Heredia

Representante: Doña María Esther de la Torre Morán.

Recurrido: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Asepeyo y Alu Suel, Sociedad Limitada.

Sentencia número 1655/2016.

Ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres, Presidente Ilustrísimo señor don Ramón Gómez Ruiz.

Ilustrísimo señor don Raúl Pérez Escamez.

En la ciudad de Málaga a 3 de noviembre de 2016.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente:

Sentencia. En el recurso de suplicación interpuesto por Miguel Santiago Heredia, contra la sentencia dictada por Juzgado de lo Social número once de Málaga, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Ramón Gómez Ruiz.