



# Boletín Oficial de la Provincia de Málaga

Número 164 Miércoles, 28 de agosto de 2019. Este número consta de suplemento Página 1

## S U M A R I O

### ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

#### JUNTA DE ANDALUCÍA

##### CONSEJERÍA DE EMPLEO

Convenio colectivo del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas . . . . .	2
Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada . . . . .	31

### ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### JUZGADOS DE 1.ª INSTANCIA

##### JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 1 DE TORREMOLINOS

Notificación de resoluciones, procedimiento 765/16 . . . . .	56
--	----

##### JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA NÚMERO 5 DE TORREMOLINOS

Notificación de sentencia 319/18 . . . . .	57
--	----

### ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA

Decretos sobre sustitución de la ausencia del Alcalde . . . . .	59
---	----

#### AYUNTAMIENTO DE BENAJOJÁN

Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal Reguladora del Impuesto de Entrada de Vehículos a través de la Aceras . . . . .	60
--	----





## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

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

*Convenio colectivo:* Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas.

*Expediente:* 29/01/0057/2019.

*Fecha:* 1 de agosto de 2019.

*Código:* 29006732012003.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 7 de febrero de 2019 de la empresa Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas número de expediente REGCON, 29/01/0057/2019 y código de convenio colectivo 29006732012003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) y la subsanación presentada el 15 de mayo de 2019, previamente requerida, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

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

Málaga, 7 de agosto de 2019.

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

## CUARTO CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE ALGAIIDAS 2018-2021

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Objeto*

El presente convenio colectivo tiene como objeto principal la mejora y regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas y el personal laboral del mismo, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este convenio colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y el TREBEP que tenga el carácter de básico y cuantas disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

Este convenio colectivo ha sido suscrito por: De una parte, la Corporación a través de sus representantes en la mesa de negociación y de otra los trabajadores/as públicos representados por la representación legal de los trabajadores. El presente convenio colectivo, tras su ratificación por asamblea de los trabajadores y trabajadoras afectados, se aprobará en Pleno de la Corporación.

##### Artículo 2. *Aplicación personal*

- Promover el principio de igualdad de oportunidades
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión u opinión, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente y el presente convenio sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El seguimiento y aplicación del presente artículo se llevará a través de la comisión de vigilancia.

##### Artículo 3. *Duración, prórrogas y revisiones*

- 1.º El presente convenio tendrá una duración de 4 años y será de aplicación a partir de la aprobación del mismo por el Pleno de la Corporación, independiente de la publicación oficial y con efectos del 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- 2.º El presente convenio será considerado denunciado automáticamente el 30 de noviembre de 2021, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.
- 3.º Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2021 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este seguirá en vigor quedando automáticamente prorrogado, aunque los efectos positivos del convenio que posteriormente se aprueben se retrotraigan al día 1 de enero de 2022.

##### Artículo 4. *Comisión de seguimiento e interpretación del convenio*

1. COMPOSICIÓN: Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia del presente convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas y los representantes legales de los trabajadores y firmantes del convenio. La citada comisión estará integrada por tres miembros titulares y dos suplentes en representación de los trabajadores y un número igual de miembros del Ayuntamiento, que actuará en representación del mismo. Cada representación emitirá su voto por medio del portavoz que, a tales efectos, cada representación designe. En todo caso la posición del Ayuntamiento será la que emita el representante del órgano de gobierno designado por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, para tales fines. Cada parte podrá estar asistida por un asesor.

2. FUNCIONES: Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados de su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- f) Concretar las normas y baremos correspondientes a los concursos oposición que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo estructural, excepto los de libre designación.
- g) Todas aquellas recogidas en el convenio.
- h) Los supuestos del artículo 82 ET.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, llevando consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente, si esta tuviera en el ámbito de los conflictos del personal funcionario.

La comisión de vigilancia se reunirá con carácter ordinario conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, estando obligada a tratar todos los asuntos que se hayan presentado en dicho periodo. Con carácter extraordinario se reunirán a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos. Cada parte emitirá su voto por medio de sus representantes o portavoces que cada uno designe en la primera sesión que se celebre.

El orden del día estará confeccionado con diez días de antelación a la celebración de la comisión, salvo cuando tenga carácter extraordinario, siendo obligatorio por ambas partes comunicar, por escrito, junto a la solicitud de convocatoria, la relación de temas a tratar, acompañada a esta un anexo explicativo de cada uno de ellos. La parte convocada propondrá en el plazo de 48 horas la inclusión de puntos en el orden del día que estime oportuno con los requisitos anteriores. Todas las comunicaciones y notificaciones se realizarán por escrito en el registro del Ayuntamiento. La solución o negativa del tema tratado deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por la partes, o así estimen estas por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los quince días siguientes, para tratar nuevamente este asunto. Los acuerdos alcanzados serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del convenio y se desarrollarán conforme a los procedimientos legales.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

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

2. En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada mediante resolución judicial o sentencia firme alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este podría devenir ineficaz, debiéndose negociar de nuevo íntegramente, salvo que la comisión de seguimiento determinase que tal nulidad no afectará de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Si la modificación o anulación no determinaran la nulidad íntegra del convenio o no modificasen una parte considerada como sustancial se negociará solo la parte afectada.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 6. *Calendario laboral*

1. El calendario laboral será el que, de conformidad con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autónoma y Local, corresponda a Villanueva de Algaidas.



2. El documento al que se refiere el párrafo anterior se expondrá en todos los servicios, haciendo constar el horario laboral y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

#### Artículo 7.º *Jornada laboral*

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales en cómputo anual y se establecerá, en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en algunas de estas dos modalidades:

**JORNADA CONTINUADA:** Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, podrá ser de mañana, tarde o noche, considerándose jornada superior cuando las sobrepase.

**JORNADA PARTIDA:** Es aquella en las que se produce un descanso de al menos una hora desde su inicio hasta el 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, con el conocimiento previo de los representantes de los trabajadores/as.

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

2. La jornada laboral básica se efectuará de forma flexible de lunes a viernes entre las 7:30 horas a las 15:30 horas. El alcance del cómputo total que establece la ley se regula entre las partes. El horario de atención al público será de un mínimo de 5 horas a determinar por el órgano competente.

3. Los trabajadores/as cuya jornada laboral sea superior a las 5 horas continuadas tendrán derecho a un periodo de 30 minutos de descanso, que se computará como trabajo efectivo.

4. Durante el periodo de verano, se establece el siguiente horario de verano: Del 1 de julio al 1 de septiembre de 7:45 horas a 14:15 horas.

Esta jornada de verano se aplicará en todos aquellos servicios en que su actividad lo permita, y en aquellos otros que por razones del servicio no se pueda implantar, será la comisión de seguimiento la que estudiará las medidas alternativas, así como cualquier particularidad que surja por la implantación de este horario. No cabrá la compensación horaria fuera del periodo de horario de verano.

5. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas a excepción del Registro General y aquellas otras que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles, en los servicios que no pudieran disfrutarse dichos días de permiso la comisión de seguimiento propondrá las fechas alternativas de disfrute hasta el 1 de marzo del año siguiente.

6. El Ayuntamiento adoptará cuantas medidas sean necesarias para la conciliación familiar, así como la concreción horaria de los empleados-as con hijos menores de 12 años.

7. Todo lo recogido en este artículo se entenderá sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual establecida para la Administración Local.

#### Artículo 8. *Cambios de turnos*

1. El empleado/a, siempre que no cause detrimento al servicio, tendrán derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando acredite cursar con regularidad, estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo.

2. La Corporación, a petición y conveniencia del interesado y previo informe de los representantes de los trabajadores, adecuará a turno de día los empleados/as mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche, siempre que ello sea posible.

3. Los empleados/as que prestan sus servicios en centros o establecimientos de enseñanza, o similares, en régimen de jornada partida, podrán acogerse opcionalmente al de jornada continuada durante el tiempo en que dichos centros estén en periodo de vacaciones. Análogamente, podrán acogerse al turno de mañana los empleados/as que estén en jornada de tarde.

#### Artículo 9. *Horario de trabajo de las jornadas reducidas, especiales y extraordinarias*

1. En los distintos servicios, previa petición del interesado, se podrá autorizar que cualquier empleado pueda durante 7 días al año incorporarse al puesto de trabajo a las nueve horas. Las horas a recuperar deberán efectuarse durante el mes en curso, bajo la coordinación del responsable de cada servicio, que garantizará su realización.

2. Se podrán establecer jornadas reducidas a aquellos trabajadores que lo soliciten, en los supuestos no previstos en las normas y siempre que no vaya en detrimento del servicio y reduciéndose proporcionalmente todos los conceptos retributivos, para ello será necesario el informe no vinculante del jefe de dependencia, la previa información y audiencia a los representantes legales de los trabajadores y aprobación de los órganos competentes. El plazo para comunicar la vuelta al horario ordinario como de prórroga del reducido será de 15 días naturales de antelación a la efectividad y la empresa contestará en el plazo de 7 días naturales a la prórroga a contar desde su presentación.

3. Se entenderán por servicios extraordinarios (horas extras) los servicios prestados fuera de la jornada habitual, siempre con carácter voluntario salvo casos para la prevención de daños, reparar siniestros y los casos de daños extraordinarios y urgentes, a petición del Jefe de Servicio y con el V.º B.º del Concejal Delegado de Personal.

El pago de los servicios extraordinarios se efectuará normalmente en la nómina del mes siguiente y será como sigue:

– A 1,25 horas de trabajo por hora extraordinaria, cuando estas se hayan realizado en día laboral fuera del horario nocturno.

Si el trabajador optara por no cobrar las horas y disfrutarlas en descanso, le pertenecerán 1,50 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

– A 1,50 horas de trabajo por hora extraordinaria, cuando estas se hayan trabajado en día laboral o festivo en horario nocturno o bien en fines de semana o festivos.

Aclarar que el horario nocturno se considerará desde las 23:00 hasta las 7:00 horas.

4.º La elección entre abonar o descansar en igual proporción las horas extras realizadas será acordada con cada trabajador o trabajadora.

### CAPÍTULO III

#### **Vacaciones, permisos y excedencias**

##### Artículo 10. *Vacaciones*

1.º El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles, pudiéndose dividir a petición del interesado en fracciones de 5 días hábiles, pero uno de los bloques de 5 días se podrá fraccionar. Cuando coincida el principio de vacaciones con sábado o domingo, estas empezarán el lunes más próximo, si el turno normal de trabajo es de lunes a viernes. En el resto de turnos, se iniciará coincidiendo con el primer día de trabajo del siguiente turno a realizar.

2.º Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado pasara a la situación de baja por maternidad, baja por enfermedad no crónica, no se computará como disfrute de vacaciones, debiéndolo poner en conocimiento del Negociado de Personal, dentro de los tres días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En caso de no poder realizarlas dentro de ese mismo año se podrá optar por realizarlas dentro del año siguiente o que le sean retribuidas económicamente.



3.º El empleado de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4.º El trabajador o trabajadora que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

En caso que el empleado cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones correspondientes, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

5.º Cuando cierre algún centro o servicio, el personal adscrito al mismo disfrutará necesariamente de sus vacaciones anuales en esas fechas.

6.º Anualmente, y teniendo en consideración previa las solicitudes presentadas por los empleados hasta el 1 de marzo, se confeccionará una propuesta de calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios que, previo informe de la comisión de seguimiento, se remitirá al Negociado de Personal para su aprobación definitiva.

7.º Los matrimonios, en los que ambos sean empleados/as municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que así lo soliciten y cuando no disfrutaran del mismo periodo en el año anterior.

8.º Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de 26 días hábiles por año natural.

#### Artículo 11. *Permisos y excedencias*

1.º El empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, que se presentarán con una antelación de siete días naturales en los supuestos en que sea posible y se entenderán concedidos si en el plazo de 72 horas no se contesta por la administración y justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.

2.º Los permisos son los recogidos en los artículos 48 y 49 TREBEP, con la mejora del permiso de paternidad de 28 días naturales. Con respecto al concepto de enfermedad grave, se entenderá como aquella que requiera hospitalización o ingreso hospitalario, o según informe médico atención y/o cuidado en el domicilio. Se tendrá como referencia en caso de duda el listado adjunto en anexo (V), sin perjuicio de casos excepcionales que se así se determinen.

3. Tendrán derecho a licencia con sueldo con una duración determinada en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, 15 días naturales. Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padre del empleado/a, un día laborable, y 48 horas más si es fuera de la provincia.
- b) La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que participen en actividades deportivas de alto nivel, acontecimientos culturales o científicos, dentro del ámbito nacional e internacional. Siempre que no sean retribuidas por la federación u otro organismo, de forma que se le facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc.

4. Se podrá disfrutar de licencias sin percibo de haberes de una duración máxima de 3 meses cada dos años. Se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y si las necesidades del servicio lo permiten. La empresa contestará en un plazo de 10 días naturales a la fecha de disfrute. El silencio administrativo será considerado positivo. Esta licencia supondrá la obligación de la empresa de mantener la cotización del empleado o empleada.

5.º Las excedencias serán y se acogen a lo estipulado en el artículo 89 del TREBEP y además:

- a) Se computarán los servicios efectivos a efectos de cumplimiento de trienios los realizados en otras administraciones durante el periodo de excedencia voluntaria.
- b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales podrán solicitar la excedencia con reserva de plaza que será efectiva hasta un mes después de su cese en dichos cargos que generaron la excedencia.
- c) La excedencia no superior a un año, la incorporación será inmediata, una vez que lo solicite el interesado.

6.º En caso de enfermedad o accidente, el empleado/a estará obligado a comunicar y justificar a su servicio la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia a la Delegación de Personal. Se seguirá con los partes de confirmación conforme establece la ley.

7.º Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser tramitadas por la Delegación de Personal.

8.º Los trabajadores/as tendrán derecho a 6 días de asuntos propios. Incrementándose en 2 días más al cumplir el sexto trienio, y uno más por cada trienio a partir del octavo. No podrán acumularse con las vacaciones, permisos retribuidos, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

## CAPÍTULO IV

### Régimen económico

#### Artículo 12. *Normas generales y económicas*

1. Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

2. Los descuentos en nómina generados por ausencia no serán de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad laboral, con la correspondiente justificación mediante declaración jurada.

#### Artículo 13. *Conceptos retributivos*

1. Las retribuciones de los trabajadores municipales son las básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrán reflejadas y desglosadas en nómina con las cantidades que le corresponde.

2. Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad (trienios).
- c) Pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de productividad.
- b) Horas extraordinarias (servicios extraordinarios).
- c) Complemento de disponibilidad.
- d) Complemento por jefatura.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación



y derechos del trabajador/a el primer día hábil del mes siguiente a que corresponda, salvo los siguientes casos en que se liquidarán por día:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría en el que reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derechos a retribución.
- b) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivo de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.
- c) Las retribuciones serán proporcionales a los días efectivamente trabajados durante el periodo de devengo, considerándose trabajados a todos los efectos aquellos días que no se asista por las causas autorizadas en este convenio.

5. El complemento de productividad se abonará conforme a las tablas del programa de productividad.

6. El complemento de jefatura se abonará conforme a las tablas establecidas y a los puestos determinados.

#### Artículo 14. *Otros conceptos retributivos*

1. DIETAS Y KILOMETRAJES: Conforme a la normativa vigente y bases de ejecución presupuestaria en cada momento.

2. Asistencia a juicios por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente: Pago horas extras o bien un día de descanso a petición del interesado. Asistencia a ratificar en Juzgado por causa del servicio en turno de descanso, conforme a la normativa vigente: Pago horas extras o compensándose con un día de descanso por cada dos asistencias.

3. Ningún trabajador podrá percibir complemento económico no recogido en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 15. *Sueldos*

1.º El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se determine presupuestariamente, según la tabla anexa.

2.º El sueldo de cada uno de los cinco grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las Corporaciones Locales.

3.º Las sustituciones que ocurran por cualquier motivo legal siendo por baja médica o vacaciones se abonarán, conforme a la ley, siempre y cuando sea de categoría superior y el sustituto reúna los requisitos legalmente establecidos.

#### Artículo 16. *Antigüedad (trienios)*

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

2. Para el perfeccionamiento de trienios, 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, interino, personal laboral tanto como de contratado en régimen de derecho administrativo como laboral, con independencia al estado en que se encuentre la tramitación y/o formalización.

3. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo de oficio. Cada trienio se cobrará conforme a la categoría que se ostentaba a la fecha del devengo de cada trienio.

Por el concepto antigüedad se retribuirán los años de servicios (continuados sin interrupciones superiores a 60 días o periodos efectivos acumulados en distintos contratos) en el Ayuntamiento u otra administración pública desde la fecha de la primera incorporación, mediante el abono de trienios conforme al grupo asignado al puesto que ocupe cada empleado-a independientemente del tipo de contrato.

Cada trienio se devengará al mes siguiente de su cumplimiento de manera automática.

El valor de cada trienio será el que se establece en lo PGE de cada ejercicio conforme al grupo asignado.

#### Artículo 17. *Pagas extraordinarias*

En los meses de junio y diciembre, la Corporación abonará una mensualidad de sueldo base, trienios y complemento de disponibilidad.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 18. *Asistencia jurídica y garantías*

1. Por el Ayuntamiento se asignará, a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, multas e indemnizaciones; salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante. Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2. El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo efectivo, sin perjuicio del cumplimiento del resto de la jornada cuando sea posible.

3. El Ayuntamiento garantizará sin merma económica alguna la adscripción del trabajador/a que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal del carnet de conducir por una sola vez cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, negligencia, o mala fe del trabajador/a.

4. El Ayuntamiento y a su cargo designará la defensa de todo trabajador que por circunstancias de su sexo se vea sometido a personas y a hechos ajenos a su voluntad, interfiriendo en el desarrollo laboral de dicho trabajador conllevando actuaciones judiciales por parte del mismo.

5. La Corporación asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal.

6. En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias del puesto de trabajo injustificado, si con posterioridad, resultase absuelto o se archivarán las actuaciones sin condena. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención, no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

7. En caso de autorización previa para la utilización voluntaria de su vehículo privado por parte del personal laboral, para la realización de servicios municipales, la Corporación, en caso de accidente, asumirá la diferencia económica entre el importe de la reparación de los daños del vehículo autorizado y lo cubierto por la póliza, salvo en los casos de infracción de la ley por parte del conductor.

#### Artículo 19. *Seguro de responsabilidad civil y seguro médico*

a) Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores/as municipales en el desempeño de sus funciones, la Corporación contratará una póliza de responsabilidad civil en el plazo de 30 días de la firma de este convenio.

Cuando se abone la prima del seguro, se remitirá una copia de la misma a la comisión de seguimiento y a los órganos representativos de este Ayuntamiento.

- b) Se establecerá una póliza de seguro médico para los/as empleados/as laborales en las siguientes condiciones:
  - a) La empresa abonará el importe de la póliza que incluirá medicina primaria, especialistas, medicina preventiva y psicoterapia, segunda opinión, asistencia en viaje y salud dental por un importe máximo de 4.994,19 el primer año.
  - b) Cualquier ampliación de la póliza suscrita por la empresa para el personal laboral del Ayuntamiento será siempre con cargo al trabajador que lo solicite a la compañía aseguradora.

#### Artículo 20. *Prestaciones*

1. Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas podrán percibir las siguientes prestaciones:
  - a) Por enfermedad o accidente: Se podrá completar hasta el 100% del sueldo base, trienios, complemento de jefatura y complemento de disponibilidad a cargo de la Corporación, conforme a la legislación vigente en cada momento y conforme al listado de enfermedades del anexo.
  - b) Las empleadas en situación de baja maternal podrán acceder prioritariamente a la percepción de anticipos reintegrables, siempre que no acumule con otro anticipo anterior.
  - c) Los/as trabajadores/as municipales tendrán los beneficios implícitos a los residentes en el término municipal de Villanueva de Algaidas.

#### Artículo 21. *Anticipos*

##### A) FONDO SOCIAL

1. El Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables al conjunto de los/as trabajadores/as, con antigüedad de un año o más de duración que así lo soliciten y destinado a paliar aquellas situaciones de emergencia o necesidad que se puedan dar y que deberán justificarse. El importe máximo anual que se destine a este fin será de 15.000 euros.
2. Los anticipos se concederán por un importe máximo de dos mil euros y serán reintegrables durante la vigencia de la relación laboral y como máximo en 20 meses a partir del mes siguiente al de concesión. De forma que el fondo se irá reponiendo con las devoluciones mensuales, todo ello durante la vigencia del contrato de trabajo.
3. Los anticipos deberán solicitarse por el/la trabajador/a en un impreso al efecto acompañando justificantes, que crea oportunos para merecer su concesión.
4. En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior, y ni por un tiempo superior al de duración del contrato.
5. Los anticipos serán concedidos por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, previo informe de la comisión de seguimiento, estudiando los casos excepcionales que pudiera modificar las condiciones anteriores. La administración responderá en el plazo de 30 días desde la presentación de la solicitud. El silencio administrativo será negativo.

##### B) FORMACIÓN

- a) Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por la Corporación u otros organismos (especialmente los organizados por las entidades acogidas al acuerdo de formación continua del INAP, y los de entidades públicas relacionadas con la actividad profesional del trabajador), al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.
- b) La Corporación, conjuntamente con las secciones sindicales, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje del personal.
- c) El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración.



## Artículo 22. *Viudedad*

Este concepto será aplicable tanto al hombre como a la mujer, tanto en pareja de hecho y de derecho:

- a) La Corporación abonará con carácter reintegrable el 100% de la pensión a pagar por la Seguridad Social, mientras este organismo reconozca la definitiva.
- b) Ayuda por fallecimiento: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien el trabajador haya determinado la cantidad de 1.400 euros.

## Artículo 23. *Actividades socio-culturales y deportivas*

Los órganos representativos de los trabajadores gestionarán ante las delegaciones correspondientes todas las subvenciones que crean oportunas en orden a desarrollar actividades: Culturales, sociales, deportivas y recreativas, por los trabajadores de esta empresa.

## Artículo 24. *Adecuación de puestos de trabajos*

1. Cuando por alguno de los siguientes casos: Por edad (a partir de los 50 años), por enfermedad, o por accidente, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto habitual y no corresponda la declaración de invalidez absoluta o permanente al trabajador/a, podrá adecuarse a un nuevo puesto de trabajo o segunda actividad dentro del mismo departamento siempre que fuera posible, con mantenimiento de sus condiciones económicas.

2. Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, solo por el tiempo en que dure dicho estado físico.

## Artículo 25. *Premios*

### a) PREMIO DE JUBILACIÓN Y/O INVALIDEZ PERMANENTE

El trabajador que por edad y/o invalidez permanente cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse, tendrá derecho al pago de 2.750 euros.

### b) PREMIO A LA PERMANENCIA

El Ayuntamiento premiará a los/as empleados/as en razón de su antigüedad en el Ayuntamiento con:

- 1.250 euros a los 20 años
- 1.875 euros a los 30 años
- 2.000 euros a los 35 años
- 2.250 euros a los 40 años

Si fallece dentro del año en el que debería haber devengado el premio, este será entregado a los herederos legales o a quien haya determinado previamente a su cónyuge o pareja de hecho, descendiente o ascendiente.

## CAPÍTULO VI

### **Derechos y garantías sindicales**

## Artículo 26. *Los representantes legales de los trabajadores*

1. Los órganos representativos son los delegados y las delegadas de personal que corresponda elegir en cada momento.

2. Dicho órgano recibirá en el plazo improrrogable de 30 días todos los acuerdos adoptados en órganos de gobierno que afecten a los trabajadores. El órgano recibirá información de la política de personal del Ayuntamiento, que les será facilitada.

3. El mencionado órgano emitirá informe y con carácter previo sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación del personal. Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos será negociado entre las secciones sindicales y el Área de Personal.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- d) Cambios de horarios y turnos, así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- e) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores/as y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones de gobierno, a la que asistirá un delegado sindical, con voz, a este efecto, se enviará a estos el orden del día de las correspondiente comisiones, así como el acta de la reunión anterior.
- f) Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias en materia de personal, en que es preceptivos, el informe con carácter previo de los órganos representativos de los trabajadores, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de al menos 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso a los órganos representativos de los trabajadores, para que pueda conocer el expediente completo.
- g) En todas las sanciones a los/as trabajadores/as cuando cuenten con la autorización de estos.

4. Las secciones sindicales tendrán acceso a la información y serán oídas sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a sus afiliados/as. Siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará al comité de empresa el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente las secciones sindicales podrán conocer el expediente completo, con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

5. La representación legal de los trabajadores tendrá conocimiento previo y, en su caso, en las siguientes materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo. Régimen de permisos, vacaciones o licencias.
- b) Todos los contratos laborales de carácter individual o por grupos de trabajo, así como de estas contrataciones.
- c) De la cesación de los contratos y en caso de contratos temporales.
- d) En la preparación y diseño en los planes de la oferta pública de empleo.

6. La representación legal de los trabajadores vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. La representación legal de los trabajadores vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo. Recibirá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. La representación legal de los trabajadores participará en la gestión de las obras sociales para el personal establecido en el Ayuntamiento.

9. La representación legal de los trabajadores colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento e incremento de la productividad.



10. Las secciones sindicales informarán a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

11. Se reconoce al delegado/a o delegados/as de personal en su caso, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

12. Los miembros de las secciones sindicales y representación legal de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del Ayuntamiento para fines distintos a los que motivaron la entrega.

13. La Corporación facilitará a la representación legal de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, asimismo facilitará la personación y defensa en aquellos procedimientos donde por decisión de estos órganos fuera necesario comparecer para defender sus intereses, sin interferir el normal funcionamiento de la actividad.

14. Los órganos representativos se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudios, trabajo y asistencias a la acción sindical de los trabajadores municipales.
- c) Notificar al Negociado de Personal cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

#### Artículo 27. *Garantías sindicales*

1. Los miembros de los órganos representativos como representantes de los/as trabajadores/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento en horario de trabajo sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades en jornada laboral.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones profesionales o sindicales.
- c) Ser oídas las secciones sindicales en los expedientes disciplinarios que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No podrán ser sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del periodo siguiente a la expiración de su mandato que determine la ley, salvo en caso de que este se produzca por renovación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del empleado/a en el ejercicio de su representación.
- e) Disponer cada uno de sus miembros de 15 horas mensuales, para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:
  - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.
  - Para el ejercicio de este derecho, lo comunicarán con una antelación mínima de 48 horas, salvo imposibilidad manifiesta.
  - Podrán acumularse las horas de los distintos delegados de estos órganos de representación, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del Negociado de Personal, que lo comunicará a los efectos procedentes al servicio al que estén adscritos.

## Artículo 28. *Secciones sindicales*

1. Los trabajadores/as municipales afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, y goce de la condición de sindicato más representativo en el ámbito estatal o de Andalucía.

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

3. 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 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 en sedes municipales, sin copia más allá de los supuestos legales.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios establecidos al efecto.
- f) Previa solicitud por escrito del trabajador/a que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados/as a las secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.

## Artículo 29. *Asambleas*

1. Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos a nivel nacional o regional, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) Los órganos de representación, si los hubiese
- c) Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento, siempre que cuente con el apoyo de los trabajadores/as en un número no inferior al 33% de la plantilla.

2. Será requisito para convocar asamblea lo siguiente:

- a) Señalar día, hora, lugar y orden del día de la celebración con una antelación de 48 horas, facilitando el Ayuntamiento lugar adecuado en sus instalaciones.
- b) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

3. A los/as trabajadores/as asistentes se les computará como horas trabajadas la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas.

4. Dichas asambleas podrán ser dentro o fuera del horario laboral, pero en caso de ser dentro del horario laboral deberán estar comprendidas fuera del horario de atención al público, y no podrán ser más de 10 horas anuales no acumulables.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral

## Artículo 30. *Comité de seguridad y salud*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y RD 39/97.

## Artículo 31. *Uniforme de trabajo*

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se les asigne. Se determinará de acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores y el Reglamento de Uniformidad.

2. El órgano de representación de los trabajadores velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate; siendo obligatorio un informe positivo por parte del el órgano de representación de los trabajadores para la adquisición de la uniformidad.

3. Se dotará al personal de uniformes de verano y de invierno, con antelación suficiente. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la invierno en los meses de octubre y noviembre en cuanto sea necesaria.

4. Previa petición de los/as trabajadores/as, representación legal de los trabajadores reclamará la dotación de un nuevo uniforme o prenda correspondiente, a todo aquel que lo necesite.

## CAPÍTULO VIII

### **Acceso, promoción y formación**

#### *Artículo 32. Sistema de acceso*

1. La selección de todo el personal de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, conforme a lo previsto en el artículo 67 del TREBEP.

2. La Corporación se compromete a cubrir los puestos que resulten vacantes a la mayor brevedad, y como máximo en la siguiente oferta pública de empleo, tras la oportuna negociación de las bases de los procesos selectivos.

3. Se garantiza la designación de un representante por el órgano de representación de los trabajadores en todas las convocatorias y tribunales de selección de personal, con voz y voto. En el caso de que sean órganos externos los encargados de la selección, la representación sindical tendrá derecho a estar presente en los procesos.

4. Se reservará hasta un 7% para minusválidos en la oferta pública de empleo, condicionado a las circunstancias del puesto de trabajo a cubrir, pasando las plazas a turno libre si no son cubiertas por los mismos.

5. En los casos de realización de contratos de sustitución, temporales a tiempo parcial y/o en cualquier otra modalidad de carácter eventual, se seleccionará al personal de entre los integrantes de la bolsa de trabajo municipal, con respecto a la normativa legal existente.

#### *Artículo 33. Plan de formación*

El Ayuntamiento se adherirá a los planes de formación que establezca la excelentísima Diputación con los ayuntamientos de la provincia u organismos públicos al objeto de garantizar la formación y actualización de los trabajadores/as.

#### *Artículo 34. Trabajo en categoría distinta*

1. Solo podrán ejercerse, con carácter voluntario y excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, mediante selección realizada a través de concurso de méritos y/o pruebas a determinar por la comisión de seguimiento. En tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos salvo el sueldo base, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación. En ningún caso supondrá disminución salarial con referencia al puesto originario.

2. Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este artículo, durante un tiempo superior a doce meses continuados, habrán de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, procurándose que se cubran mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos legales para acceder a los mismos.



## Artículo 35. *Contrato de trabajo*

1. Todos los trabajadores/as tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro y su remuneración.

2. Los órganos de representación al que pertenezca el/la trabajador/a o cualquier persona que este designe podrán revisar previamente el contrato, antes de la firma de este por las partes.

3. El Ayuntamiento tendrá obligación de informar al trabajador/a de este derecho, así como de tener un convenio donde el trabajador/a pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

4. Los contratados o contratadas en periodo de prácticas percibirán igual remuneración que los trabajadores/as recogidos en este convenio en su categoría.

## Artículo 36. *Relación de puestos de trabajo y cambios*

1. La relación de puestos de trabajo, consensuada con los representantes de los trabajadores, determinará, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.

2. Cuando un empleado/a vaya a ser trasladado de su puesto de trabajo, el órgano competente de la Corporación deberá dar cuenta al representante de los trabajadores con 72 horas de antelación, exponiendo los motivos que lo originan, salvo en caso de razón de urgencia que será notificado en las 24 horas siguientes.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 37. *Régimen disciplinario*

##### PROCEDIMIENTOS PARA SU IMPOSICIÓN

1. Se estará a lo previsto en el título VII del TREBEP con las siguientes particularidades.
2. La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, previa audiencia del interesado.
3. Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario está formado por:

- Diligencias informativas.
- Acuerdo calificación provisional.
- Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por la persona designada por el Alcalde, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

Las diligencias previas estarán formadas por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca serán remitidos a la secretaría del área correspondiente, en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea reconocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para

que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional.

A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de tramitación del expediente, la constitución de una comisión investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta comisión investigadora estará formada por dos componentes de la empresa o personas en las que estos deleguen y dos miembros de las secciones sindicales a las que pertenezca el trabajador o este haya designado.

La solicitud de comisión investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la comisión investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado y a la sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

#### CLASIFICACIÓN Y SANCIONES

Serán las establecidas en el artículo 95 del TREBEP.

#### CONSIDERACIONES

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometerse una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, solo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencias por el simple transcurso del tiempo en las siguientes medidas:

- Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.
- Las graves, al año.
- Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

#### SANCIONES

1. Las sanciones que podrán imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las establecidas en el artículo 96 del TREBEP.

2. La prescripción se regirá por lo previsto en el artículo 97 del TREBEP.

3. En la medida que su naturaleza lo permita en caso de varias sanciones su cumplimiento será simultáneo.

## CAPÍTULO X

### Disposición general

#### Artículo 38. *Revalorización*

Cada año, las todas condiciones económicas (salariales y prestaciones sociales) se revisarán conforme se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### Disposiciones adicionales

1. En caso de prórroga automática del presente convenio, todos los conceptos económicos seguirán revisándose como se indica en artículo 38.

2. El presente convenio se firma con el carácter de universal y para todo lo no previsto en él se equiparán los mismos derechos y obligaciones tanto como para los/as funcionarios/as como para el personal laboral en todo lo legalmente posible.

3. En el presente convenio colectivo se equiparan las parejas de hecho a las de derecho, al igual que sus descendientes, en lo referente a todos los derechos, prestaciones y garantías, indistintamente del sexo, y siendo único requisito la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

4. Todos los días de descanso que se disfruten por compensación de festivos, horas extraordinarias o puentes y/o aquellos que se disfruten en vez de su percepción económica tendrán a todos los efectos el carácter de trabajados.

5. El presente convenio colectivo compromete a las partes desde la firma del mismo, a su presentación y defensa para su aprobación por el Pleno y posterior publicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.1 del presente convenio, para los efectos económicos, entrando en vigor desde su aprobación en Pleno, sin perjuicio de los posibles efectos retroactivos pactados.

6. Quedan derogados todos los convenios, adendas, decretos o acuerdos corporativos aprobados con anterioridad, que hayan sido sustituidos o contradigan el presente convenio.

7. El Ayuntamiento se compromete a efectuar de la forma más urgente posible la catalogación y valoración de los puestos de trabajo, conforme a la legislación vigente, y, si en año no se efectúa, se reclasificarán a los trabajadores/as con la categoría de auxiliares de guardería en técnicos superiores en educación infantil (C1) acreditando la titulación necesaria para dicha reclasificación.

8. La Corporación se compromete a mantener la estabilidad en el empleo del personal laboral negociando y adoptando cuantas medidas sean necesarias y el ordenamiento permita.

9. Toda mejora que sea aprobada por ley durante la vigencia del presente convenio formará parte integrante del mismo desde su fecha de aplicación.

10. La comisión de vigilancia elaborará cuantos formularios sean necesarios para la aplicación de lo previsto en el presente convenio.

11. Las condiciones de las pólizas de responsabilidad civil y médica del artículo 19 del presente convenio y las colegiaciones obligatorias serán analizadas en la comisión de vigilancia.

12. Se establece que en un plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo se abordará en la comisión de seguimiento las cantidades máximas de los complementos de productividad en los programas de productividad para la mejora de los servicios.

13. En caso de despido que sea calificado definitivamente como improcedente por los órganos judiciales, la opción de readmisión será del trabajador o trabajadora.

14. Si a la entrada en vigor del presente acuerdo algún trabajador o trabajadora ya hubiera devengado alguno de los tramos de los premios a la permanencia se le abonará el correspondiente al último devengado. Asimismo, si al momento de la jubilación por cualquier causa no se hubiera devengado un tramo, se abonará la parte proporcional del premio al tiempo transcurrido de dicho tramo.

#### ANEXO I

#### Personal cedido

1. En el supuesto de que el Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas acordara mancomunar alguno de los servicios que actualmente gestiona directamente, a los trabajadores que pasaran se les garantizará la aplicación del convenio colectivo municipal en vigor en cada momento, en cuanto a la antigüedad, categoría, jornada laboral, retribuciones y demás condiciones y derechos

que venía disfrutando el trabajador bajo la dependencia del excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, como condiciones mínimas y susceptibles, por tanto, de mejora.

2. Igualmente el Ayuntamiento abonará directamente los haberes mensuales de estos empleados, si estos no los hubieran percibido con anterioridad a los cinco primeros días del mes inmediatamente posterior al trabajado, con respecto a deudas salariales no prescritas.

3. Todo el personal cuyo servicio haya sido mancomunado, y hasta tanto no tenga sus propios representantes sindicales, no podrá ser objeto de sanción alguna sin previa notificación a los sindicatos con representación en el Ayuntamiento que podrán realizar alegaciones en el plazo de cinco hábiles días prorrogables por acuerdo de ambas partes.

4. Todos los trabajadores que fueran mancomunados seguirán realizando sus funciones dentro de nuestro término municipal.

5. En caso de que se produjeran vacantes en la plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, a las cuales pudiesen acceder reuniendo los requisitos legales los empleados de los servicios que en ese momento se encuentren en gestión mancomunada, estos trabajadores tendrán prioridad para acceder a dichas vacantes.

6. Quedan excluidas de este convenio las contrataciones temporales que se vean necesarias realizar para una mejor prestación del servicio, las que se harán directamente por el organismo gestor del servicio. Al personal contratado eventual o temporal en el Ayuntamiento se le garantizará la permanencia en la empresa contratante hasta el vencimiento de su contrato.

7. En el supuesto que el Ayuntamiento decidiera la privatización de algún servicio, bien directamente, bien a través de otro organismo (mancomunidad, consorcio, etc.) a los trabajadores afectados les será de aplicación estas condiciones.

8. Caso de que desaparecieran las circunstancias especiales de gestión, los trabajadores afectados pasarán nuevamente al Ayuntamiento en las mismas condiciones en que se encontraban, actualizadas al momento.

9. El presente convenio podrá ser objeto de revisión anual, tomando este como condiciones mínimas y susceptibles de mejora.

## ANEXO II

### **Acuerdo para la participación de las administraciones locales en el SERCLA**

#### *Artículo primero. Objeto*

El presente convenio tiene por objeto la adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas con el personal a su servicio.

#### *Artículo segundo. Ámbito personal, temporal y material de este convenio*

El presente convenio será aplicable a los conflictos que se indican en el apartado tercero de este artículo, surgidos entre el excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas, con el personal laboral a su servicio.

La vigencia de este convenio comenzará el día de su publicación, y se prolongará por tiempo indefinido, sin perjuicio de que cada tres años, contados desde su entrada en vigor, cualquiera de los firmantes pueda proceder a su denuncia en los dos meses anteriores al vencimiento de dicho periodo.

Son conflictos susceptibles de ser sometidos al SERCLA todos aquellos de naturaleza colectiva que afecten al personal laboral al servicio de esta Administración, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses, pudiendo comprender todos los conflictos laborales previstos en

la estipulación tercera del citado acuerdo y el artículo 2 de su reglamento de desarrollo, cuyo contenido es el siguiente:

Las funciones inherentes al procedimiento de conciliación-mediación en los conflictos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas (dicho procedimiento, para los supuestos establecidos en el artículo 15.1.1. del RD Leg. 2/95, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, al asumirse y cumplirse las funciones de trámite preprocesal sustitutorio del sistema conciliatorio administrativo, tendrá carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 154.1 del citado texto legal).

Los procedimientos de solución de los conflictos en los periodos de consulta surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los artículos, 40 – movilidad geográfica, 41 – modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, 47 – suspensiones por causas objetivas – y 51 – extinciones colectivas de las relaciones de trabajo y las recogidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución de los conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

Cualquier otro procedimiento de solución de conflictos que le sea encomendado por las partes firmantes del presente convenio.

El procedimiento de arbitraje, tanto en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas como en los conflictos de intereses.

#### Artículo tercero. *Sujetos legitimados*

Podrán solicitar la intervención del SERCLA: El excelentísimo Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas a través del representante que designe, la representación de los trabajadores en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del SERCLA. La avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Pleno del Ayuntamiento cuando así sea preceptivo. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia el acta, consensuarán el plazo para que el Pleno se manifieste sobre el mismo y adquirirán el compromiso de que, de existir refrendo del Pleno, se desistirá de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento el refrendo del acuerdo.

El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Pleno, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

#### ANEXO III

#### **Programa de calidad en el funcionamiento de los servicios del Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas**

##### 1. NORMAS GENERALES

- a) El programa de calidad en el servicio se divide en tres objetivos:
  - Cumplimiento de la jornada.
  - Reducción del absentismo.
  - Control de calidad.
- b) Cada uno de estos objetivos son autónomos, y funcionan independientemente unos de otros, sin que el resultado de uno de ellos vincule él de los otros.

- c) El importe económico del programa se dividirá en tres bloques, correspondiendo un 35% respectivamente a cada uno de los dos primeros objetivos y un 30% al tercero. La cantidad a percibir será igual para todo el personal, sin perjuicio de los posibles descuentos por incumplimiento de los objetivos. El cobro del complemento de productividad resultante será mensual.
- d) El control del cumplimiento de los objetivos será trimestral. Y las consecuencias del incumplimiento se reflejarán en el siguiente trimestre al evaluado, salvo lo previsto particularmente en cada objetivo.
- e) Los importes de los descuentos que se produzcan incrementarán la cantidad a repartir entre todo el personal adscrita al área donde se produce el descuento en el siguiente trimestre, excluidos los que no hayan cumplido los objetivos.
- f) Los descuentos se practicarán conforme a las tablas previstas en la regulación de cada uno de los objetivos de forma prorrateada y mensual.
- g) La regulación de los programas de productividad será revisable a instancia de una de las partes al 1 año de su aprobación. El programa mantendrá su vigencia hasta que entre en vigor el nuevo convenio que lo sustituya.
- h) Las vacaciones y permisos retribuidos se considerarán días trabajados a todos los efectos con cumplimiento de los objetivos, salvo las excepciones previstas.
- i) Los descuentos por incumplimiento de la jornada se realizarán sin perjuicio del régimen sancionador aplicable en su caso.
- j) Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional 11, en la comisión de seguimiento se establecerá el tope porcentual máximo que sobre las retribuciones básicas y complementarias fijas que podrá alcanzar el complemento de productividad.
- k) Para el caso de las contrataciones a tiempo parcial de carácter temporal, el criterio para el cobro de la productividad se limita al objetivo de absentismo.

## 2. OBJETIVO CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA

El fin es mejorar el porcentaje de cumplimiento de la jornada y reducir el tiempo perdido.

Este objetivo se divide en dos apartados:

- Puntualidad.
- Integridad horaria.

Cada apartado supone un 50% del importe de este objetivo, y sus descuentos son independientes uno de otro, si bien son compatibles.

2. 1. Por falta de puntualidad se procederá a descontar del importe que determina este apartado conforme a la siguiente tabla, en cómputo trimestral:

- Más de 4 faltas supondrá una reducción del 5%
- Cada falta más supondrá un 2% más, hasta un tope de 30 faltas.
- Más de 30 faltas supondrá no percibir cantidad alguna por este concepto.

No se considerará retraso en la puntualidad el fichar en los 5 primeros minutos de la jornada, ni aquellas causas de fuerza mayor que queden acreditadas.

2. Por falta de cumplimiento en la integridad del horario se procederá a descontar del importe que determina este apartado conforme a la siguiente tabla, en cómputo trimestral:

- De 30 a 60 minutos supondrá una reducción del 3%
- Por cada fracción de 15 minutos más un 2% hasta un tope de 7 horas.
- Más de 7 horas acumuladas supondrá no percibir cantidad alguna por este concepto.

Para el cálculo del tiempo no cumplido se establecerá un mecanismo objetivo de control, acumulándose los incumplimientos durante el trimestre, y se establecerá un mecanismo de recuperación del tiempo perdido. No se considerará incumplimiento de la integridad de la jornada aquellos que queden justificados por causa de fuerza mayor.



3. Con la suma de los incumplimientos se creará una bolsa, a la que cada trabajador y trabajadora acumulará horas hasta un tope de 7 horas por trimestre, las cuales solo se podrán recuperar en el periodo trimestral conforme al resultado de la negociación, imputándose el tiempo recuperado de la retribución conforme a lo descontado. Objetivo reducción del absentismo.

3.1 El objetivo de este apartado es evitar ausencias en el puesto de trabajo, y supone un 35% del total del complemento de productividad. Los descuentos se llevarán a cabo conforme la siguiente tabla:

- Ausencias justificadas o no a partir de 2 días: Reducción del 5%.
- Por cada día más hasta el 100% del 35%: Reducción del 5%. No se computarán como ausencias las siguientes:
  - Licencia por maternidad, paternidad y baja por riesgo en el embarazo.
  - Permisos retribuidos por fallecimiento, enfermedad u hospitalización del cónyuge, ascendientes y descendientes.
  - Las originadas por accidente de trabajo.
  - Las enfermedades del trabajador o trabajadora que requieran hospitalización e intervenciones quirúrgicas con ingreso o permanencia en el hospital.
  - Por enfermedad común o profesional con parte médico, con acumulación de los distintos periodos superiores a 7 días que se produzcan en un trimestre se descontarán a razón de 5 % por semana hasta un máximo de 8 semanas, a partir de la novena no se percibirá nada por este concepto.

3.2 Con respecto a las contrataciones a tiempo parcial de carácter temporal las ausencias, no amparadas en el anterior punto, darán lugar a un descuento proporcional a la retribución percibida por este concepto.

#### 4. CONTROL DE CALIDAD

Para el cobro el porcentaje del complemento de productividad que determina este programa (30%) no será necesario informe del órgano competente, bien jefatura de negociado u órgano competente de la Corporación, de que se han cumplido con el objetivo de calidad y rendimiento durante el trimestre, solo será exigible en casos de incumplimiento.

El informe desfavorable deberá de ser motivado, sin que se pueda utilizar argumentaciones genéricas o difusas.

La reducción de la parte correspondiente será escalonada conforme a la graduación que determine el informe motivado.

#### ANEXO IV

#### Vigilantes

Primero. Por parte de los vigilantes municipales, tienen la obligación de prestar servicios en turnos de mañana, turnos de tarde y turnos de noche, entendiéndose el turno de mañana el comprendido entre las 7:00 y las 15:00 horas, el turno de tarde entre las 15:00 y las 23:00 horas y el turno de noche entre las 23:00 y las 7:00 horas, con la excepción del periodo de verano, este sería el comprendido entre el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, el turno de tarde se terminará los días laborables y domingos a las 00:00 horas, los sábados y vísperas de festivo que no haya turno de noche se terminará a las 1:00 horas, siempre hasta cumplir con el mismo cómputo de horas semanales que el resto de trabajadores del Ayuntamiento, las horas trabajadas por ampliación del servicio fuera de los tramos anteriormente establecidos tendrán la consideración de servicios extraordinarios.

Por parte del jefe de los vigilantes, se entregará con una antelación quincenal el cuadrante de servicios a Alcaldía o a la persona en quien delegue:

- Los servicios recogidos en los cuadrantes autorizados no tendrán retribución adicional, salvo en los casos a continuación descritos.

- Se procurará que los vigilantes disfruten, al menos, de un fin de semana íntegro de cada tres y el resto de ellos, un sábado o un domingo cuando menos. Para ello se realizará un especial seguimiento cada seis meses en la comisión de seguimiento del convenio.
- Cuando un vigilante solicite el día de asuntos propios, este computará como un día, aunque en ese día tuviera asignados dos turnos de servicio.

Segundo. El cambio de jornada por necesidades del servicio supondrá una compensación económica para el trabajador, siempre y cuando dicho cambio sea avisado al trabajador con una antelación inferior a siete días naturales, respecto de la fecha que se haya que prestar el turno de trabajo; si el cambio se produce para trabajar entre semana, será retribuido con 40 euros; si el cambio se produce para trabajar en viernes noche, sábado, domingo, festivos y vísperas de festivos, será retribuido con 60 euros.

Por parte del jefe de los vigilantes, se entregará con una antelación quincenal el cuadrante de servicios a Alcaldía o a la persona en quien delegue.

La manera formal de notificar el cambio de turno será por escrito dirigido al jefe de los vigilantes, ya sea vía correo electrónico o vía whatsapp, por el señor Alcalde o por la persona en quien delegue. El cambio de jornada por necesidades del servicio debe de efectuarse siempre entre las jornadas de trabajo de la misma semana, para no sobrepasar el cómputo de horas a trabajar en la misma semana.

Tercero. Por la prestación de servicios en días especiales (feria de agosto desde el jueves por la tarde a domingo noche, ambos inclusive, turno de mañana y tarde de la festividad de San Marcos y el turno de noche del día anterior, turnos de tarde del 24 de diciembre, turno de mañana y tarde del 25 de diciembre, turno de tarde del 31 de diciembre, turno de mañana del 1 de enero, turno de tarde del 5 de enero, turno de mañana y tarde del 6 de enero), se abonarán con 100 euros/jornada de trabajo. El turno de noche de Nochebuena se abonará con 150 euros y el turno de noche de Nochevieja se abonará con 175 euros, por resultar especialmente gravosos para la conciliación familiar. Se excluyen los turnos que se cubran como servicios extraordinarios, no siendo acumulables ambos conceptos al mismo turno de trabajo.

Cuarto. Turnos de servicios extraordinarios (servicio de más), se retribuirá con dos días de libre disposición o la percepción de la retribución económica equivalente a ese turno de trabajo, a elección del trabajador o trabajadora.

Se entenderán por servicios extraordinarios los servicios prestados fuera del turno de trabajo establecido, siempre con carácter voluntario, salvo casos de emergencia o prolongación del turno por necesidades del servicio, siempre a petición de Alcalde, jefe del servicio o de concejal delegado, según el caso. El pago de las horas extraordinarias se realizará en la nómina del mes siguiente y siempre, previo informe con visto bueno del jefe de los vigilantes y visto bueno de Alcaldía.

#### ANEXO V

#### Listado enfermedades a efectos de permisos, licencias e I. T.

Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
010 a 018	Tuberculosis	Excluye: PPD positivo (795.51), PPD positivo sin tuberculosis activa (795.51) y reacción inespecífica a la prueba de la tuberculosis sin tuberculosis activa (795.51-795.52).	X
042	Infección por el virus de la inmunodeficiencia humana	Excluye: estado de infección por VIH asintomático (V08). - exposición a virus VIH (V01.79). - evidencia serológica no específica de VIH (795.71)	X





Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
135	Sarcoidosis		
137	Efectos tardíos de la tuberculosis	Valorar en función de la gravedad/funcionalidad de órgano/sistema, en su apartado correspondiente.	X
480 a 486	Neumonías infecciosas (están también incluidas en el apartado de respiratorio)	Solo incluidas neumonías complicadas con asociación a VIH, neoplasias, inmunodepresión o precisen hospitalización por clínica grave	X
140 a 209	Neoplasias malignas		
210 a 229	Tumores benignos	Se incluyen aquellos que por tamaño y localización impliquen gravedad o alteración de la función del órgano	X
230 a 234	Carcinomas in situ		
235 a 238	Neoplasia de evolución incierta	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
239	Neoplasia de naturaleza no especificada	Se incluyen aquellos que conllevan alteración del estado general o de la función del órgano	X
250.1 a 250.7	Diabetes mellitus con complicaciones específicas		X
250.8 a 250.9	Diabetes mellitus con otras complicaciones específicas o no especificadas.	Se incluye según valoración de complicaciones específicas	X
258.01 a 258.03	Neoplasia endocrina múltiple tipo I, tipo IIA y tipo IIB		
259.2	Síndrome carcinoide		
270.1	Fenilcetonuria		
271.0	Glucogenosis		
271.1	Galactosemia		
271.2	Intolerancia hereditaria a la fructosa		
277.0	Fibrosis quística		
277.00	Fibrosis quística sin ileo meconial		
277.01	Fibrosis quística con ileo meconial		
277.02	FQ con manifestaciones pulmonares		
277.03	FQ con manifestaciones gastrointestinales		
277.09	FQ con otras manifestaciones		
277.3	Amiloidosis		X
277.30	Amiloidosis no especificada		X
277.31	Fiebre mediterránea familiar		X
277.39	Otra amiloidosis		
277.5	Mucopolisacaridosis		
277.7	Síndrome X dismetabólico		
277.85	Trastornos de la oxidación de los ácidos grasos		



Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
277.86	Trastornos peroxisómicos		
277.87	Trastornos del metabolismo mitocondrial		
279	Trastornos que implican el mecanismo inmunitario	Se incluyen las formas graves	X
280	Anemias por carencia de hierro	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
281	Otras anemias por carencias	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
282	Anemias hemolíticas hereditarias	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
283	Anemias hemolíticas adquiridas	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
284	Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
285	Otras anemias y anemias no especificadas	Solo anemias graves según clasificación OMS	X
288.0	Neutropenia	Solo se incluyen neutropenias graves (<500 microlitro)	X
290 a 299	Psicosis orgánicas, otras psicosis.		
300.3	Trastorno obsesivo compulsivo		
301.2	Trastorno esquizoide de la personalidad		
303	Dependencia de alcohol		
304	Dependencia de drogas		
307.1	Anorexia nerviosa	Solo las graves	X
307.51	Bulimia nerviosa	Solo las graves	X
320 a 326	Enfermedades inflamatorias del sistema nervioso central		
331	Otras degeneraciones cerebrales		
332	Enfermedad de Parkinson		
333.0	Otras enfermedades degenerativas de los ganglios basales		
333.4	Corea de Hungtinton		
333.5	Otras coreas		
333.71	Parálisis cerebral atetoide		
334	Enfermedad espinocerebelosa		
335	Enfermedad de las células del asta anterior		
336	Otras enfermedades de la médula espinal		
338.0	Síndrome de dolor central		
339.01	Cefalea en racimo episódicas		



Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
339.02	Cefalea en racimo crónica		
340	Esclerosis múltiple		
341 a 341.9	Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central		
342 a 342.92	Hemiplejía y hemiparesia		
343	Parálisis cerebral infantil		
345	Epilepsia y crisis recurrentes	Solo epilepsias refractarias resistentes al tratamiento.	X
346	Migrañas		
347 a 347.11	Cataplejía y narcolepsia		
348	Otras enfermedades cerebrales	Valorar en función de la gravedad.	X
350	Trastornos del nervio trigémino		
351	Trastornos del nervio facial		
357.81	Polineuritis desmielinizante inflamatoria crónica		
358	Trastornos mioneurales		
359	Distrofias musculares y otras miopatías		
366	Cataratas		
391	Fiebre reumática con afectación cardiaca	Criterios clínicos, laboratorios y serología.	X
392	Corea reumática		
393	Pericarditis reumática crónica		
402	Cardiopatía hipertensiva con insuficiencia cardíaca	Solo estadios III y IV según NYHA	X
403	Enfermedad del riñón hipertensiva crónica	Solo se incluye estadios III, IV y V.	X
404	Enfermedad cardíaca y renal crónica hipertensiva	Solo estadios III y IV según NYHA	X
410 a 414	Cardiopatía isquémica	Excluye: - cardiovascular: - arteriosclerosis o esclerosis (429.2). - degeneración o enfermedad (429.2). - enfermedad cardiovascular arterioesclerótica (ASCVD) (429.2).	X
415	Enfermedad cardíaca y pulmonar aguda		
420	Pericarditis aguda		
421	Endocarditis aguda y subaguda		
422	Miocarditis aguda		
423	Enfermedad pericárdica otras		



Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
425	Miocardopatía	Solo se incluye con arritmia grave o disfunción ventricular	X
428	Insuficiencia cardiaca	Solo estadios III y IV según NYHA	X
430	Hemorragia subaracnoidea		
431	Hemorragia intracraneal		
432	Hemorragia intracraneal otras		
433	Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales		
434	Oclusión arterias cerebrales		
441	Aneurisma aorta		
442	Aneurisma otros		
444	Embolias y trombosis arteriales		
453	Otras embolias o trombosis venosas		
480 a 486	Neumonías infecciosas	Solo se incluyen formas graves según la SEPAR. Se incluyen las neumonías adquiridas en la comunidad	X
490 a 492	Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.	Solo se incluye EPOC grave según clasificación SEPAR	X
493.01	Asma con status asmático		X
493.11	Asma intrínseca con status asmático		X
493.21	Asma obstructiva crónica con status asmático		X
493.91	Asma no especificada con status asmático		X
494.1	Bronquiectasia con exacerbación aguda		
510	Empiema		
511.1 a 511.8	Pleuresía con derrame		
512	Neumotórax		
513	Absceso de pulmón y mediastino		
515	Fibrosis pulmonar inflamatoria		
516	Otra neumopatía alveolar y parietoalveolar		
517	Neumopatía en enfermedades clasificadas bajo otros conceptos		
518	Otras enfermedades pulmonares	Valoración según gravedad.	X
528.01	Mucositis (ulcerosa) debida a tratamiento antineoplásico		



Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
530	Enfermedades del esófago	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación, o son complicaciones de esofagostomía	X
531	Úlcera gástrica	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
532	Úlcera duodenal	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación	X
533	Úlcera péptica, sitio no especificado	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
534	Úlcera gastroyeyunal	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación,	X
535	Gastritis y duodenitis	Solo si presentan hemorragia, obstrucción y/o perforación.	X
555	Enteritis regional (Enfermedad de Crohn)	Solo Casos graves según Índice Truelove-Witts modificado para EC.	X
556	Colitis ulcerosa	Solo casos graves clasificación Montreal	X
567	Peritonitis		
570	Necrosis hepática aguda y subaguda		
571	Enfermedad hepática y cirrosis crónicas	Solo se incluye: Puntuación B y C de clasificación de Child Pugn.	X
572	Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica		
574 a 575	Colelitiasis y otros trastornos de la vesícula biliar	Solo se incluye cuando presentan colecistitis aguda y/o obstrucción	X
577.0 a 577.1	Pancreatitis aguda y crónicas		
580 a 588	Nefritis, síndrome nefrótico y nefrosis	Solo se incluyen aquellas con estadio de gravedad 3 a 5.	X
710	Enfermedades sistémicas del tejido conjuntivo	Solo graves	X
711.0	Artritis piógena		X
713.1	Artropatía asociada con enfermedades gastrointestinales salvo las infecciones		X
713.5	Artropatía asociada con trastornos neurológicos		X
714	Artritis reumatoide y otras poliartropatías inflamatorias		X
720.0	Espondilitis anquilosante		X
728.11	Miositis osificante progresiva		X
728.3	Artrogriposis		X
728.86	Fascitis necrotizante		X
730.0	Osteomielitis agudas		X
730.1	Osteomielitis crónicas		X
742	Otras anomalías congénitas del sistema nervioso central	Según valoración específica	X



Código CIE-9-MC	Enfermedad	Criterio de inclusión/exclusión	Valoración médica
800	Fractura bóveda cráneo		
801	Fractura base cráneo		
802	Fractura de huesos faciales	Solo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
803	Otras fracturas craneales y fracturas craneales no especificadas		
804	Fractura de cráneo y cara múltiples		
805	Fractura de columna vertebral sin mención de lesión de la médula espinal		
806	Fractura de columna vertebral con lesión medular		
807.0 a 807.4	Fractura de costillas y esternón	Solo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
807.5 a 807.6	Fractura de laringe y traquea		
808	Fractura de pelvis		
810 a 815	Fracturas de miembro superior		
816	Fractura de una o más falanges de la mano	Solo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
817 a 825	Fracturas de miembro superior y fracturas de miembro inferior		
826	Fracturas de una o más falanges del pie	Solo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
827 a 828	Fracturas del miembro inferior		
829	Fracturas de huesos no especificados	Solo se incluyen fracturas abiertas o múltiples	X
830 a 839	Luxaciones	Solo se incluyen luxaciones abiertas o múltiples	X
842	Esguinces y torceduras de muñeca y mano	Solo se incluyen en grado 2 y 3	X
844	Esguinces y torceduras de rodilla y pierna	Solo se incluyen en grado 2 y 3	X
845	Esguinces y torceduras de tobillo y pie	Solo se incluyen en grado 2 y 3	X
850	Commoción		
851 a 854	Lesiones intracraneales		
860	Neumotórax y hemotórax traumático		
861 a 869	Lesión interna de tórax, abdomen y pelvis		

5983/2019



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

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

*Convenio colectivo:* Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada.

*Expediente:* 29/01/0060/2019.

*Fecha:* 1 de agosto de 2019.

*Código convenio colectivo:* 29104122012019.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 22 de febrero de 2019, de la empresa Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON, 29/01/0060/2019 y código de convenio colectivo 29104122012019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

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

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

Málaga, 7 de agosto de 2019.

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

#### CONVENIO COLECTIVO EMPRESA CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS RAMFRAN, SOCIEDAD LIMITADA

##### Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación a la empresa Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada, y los trabajadores que le presten servicios en régimen laboral. Al ser un convenio de empresa, este tendrá prioridad aplicativa respecto de los convenios colectivos de ámbito superior, ya sea este sectorial, estatal, autonómico, o provincial, y su aplicación queda limitada al ámbito de actividad de la misma, constituido por su objeto social tanto actual como el que pudiera establecerse en el futuro.

##### Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada, sometidos a régimen laboral común, independientemente de la modalidad de contratación a la que se encuentren sujetos.

### Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene la empresa Construcciones y Proyectos Ramfran, Sociedad Limitada, repartidos por toda la provincia de Málaga, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

### Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La vigencia del presente convenio será de 4 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia, y se renovará automáticamente por otros 4 años si no hay denuncia, y así sucesivamente.

### Artículo 5. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en este convenio, será de aplicación lo dispuesto en 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.

### Artículo 6. *Revisión salarial automática*

Para los años posteriores a 2019, se procederá a la aplicación automática de una subida fija del 1,2% de todos los conceptos económicos contemplados en las tablas salariales del presente convenio, la cual tendrá efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio y servirá como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

### Artículo 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

### Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que pudieran establecerse a partir de la entrada en vigor del presente convenio y que mejoren las condiciones de este, serán compensables y absorbibles en su totalidad por convenios posteriores. La compensación y/o absorción se llevará a efecto en la forma determinada legalmente.

### Artículo 9. *Equilibrio interno del convenio*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.



En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

#### Artículo 10. *Cláusula de descuelgue*

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los 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, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de este convenio colectivo; en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal-autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

## CAPÍTULO II

### Comisión paritaria

#### Artículo 11. *Comisión paritaria*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por los representantes de los trabajadores y de la empresa firmantes del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa.

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, los miembros de la representación de la empresa y de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesario el voto favorable de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

**Organización del trabajo***Artículo 12. Organización del trabajo*

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue. Y tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores podrán asumir funciones de orientación, así como dirigir propuestas y emitir informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 13. Trabajos por tarea a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos*

Estos sistemas se caracterizan por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán estos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

## CAPÍTULO IV

**Jornada de trabajo***Artículo 14. Jornada*

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.738 horas, de efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será de trabajo efectivo en cada año.



2. El régimen de trabajo será de cinco días y medio a la semana, con un día y medio de descanso semanal, pudiendo ser consecutivos o alternos; este régimen de trabajo comprenderá los 12 meses del año, pudiendo decidirse por la empresa el establecimiento de jornadas especiales vinculadas al calendario laboral preexistente.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por periodos de cuatro semanas consecutivas, sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a diez. En caso de trabajos determinados que impliquen una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana o, incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de aplicación para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiriese.

3. Se pacta expresamente la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, y hasta el límite que se establece en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de al menos 15 minutos consecutivos.

Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal equivalente al de los demás trabajadores.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

7. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

#### Artículo 15. *Calendario laboral*

La empresa elaborará el calendario laboral anual que le corresponda para la provincia o municipio donde proceda.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales en cómputo anual. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa, y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad de construcción los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados, antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

#### Artículo 17. *Recuperación de horas no trabajadas*

El 75 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas electivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

## Artículo 18. *Inclémencia del tiempo*

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclémencia del tiempo, requerirán la participación de los representantes de los trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclémencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de dos días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclémencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a inclémcias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, en el artículo 91.1.c), del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016. El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclémencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos, por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

## Artículo 19. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

## Artículo 20. *Permisos retribuidos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 21. *Trabajos nocturnos*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 10% del salario base de su categoría.

## Artículo 22. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que por las especiales características del sector y circunstancias de la empresa, esta podrá exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello, y en estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 75% más del salario base.

Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

En caso de desacuerdo, el trabajador elegirá cuándo lo disfruta en los periodos de menor ocupación según el periodo de menor facturación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador se considerarán disfrutados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como disfrutado.

## Artículo 23. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

## CAPÍTULO V

### **Movilidad geográfica y funcional**

#### *Artículo 24. Movilidad geográfica*

1. Lugar de trabajo. La dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia de entre los centros que tenga la empresa abiertos, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

#### *Artículo 25. Polivalencia funcional*

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO VI

### **Clasificación profesional del personal**

#### *Artículo 26. Grupos profesionales*

Clasificación profesional. Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifiquen en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

## **NIVEL PROFESIONAL 0**

**CRITERIOS GENERALES.** Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

**FORMACIÓN.** Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Vigilante, almacenero, peón ordinario, limpiador, oficial 2.ª oficina inicial, aprendiz.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## **NIVEL PROFESIONAL I**

**CRITERIOS GENERALES.** Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado medio de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención y que, pese a no necesitar de formación específica, sí que requieren conocimientos previos en la materia. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

**FORMACIÓN.** Conocimientos a nivel básico.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón especializado, ayudante.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## **NIVEL PROFESIONAL II**

**CRITERIOS GENERALES.** Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenida, generalmente a través de una mínima experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

**FORMACIÓN.** Graduado escolar, ESO, formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Auxiliar administrativo, oficial 2.ª de oficina, capataz, conductor, oficial 2.ª de oficina experto.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## **NIVEL PROFESIONAL III**

**CRITERIOS GENERALES.** El personal adscrito a este grupo profesional incluye a trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Realizan tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

**FORMACIÓN.** Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia en el oficio o profesión.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Maquinista, gruísta, oficial 1.ª de administración, oficial 1.ª informática, oficial 1.ª oficina, técnico de organización de 1.ª, delineante.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## **NIVEL PROFESIONAL IV**

**CRITERIOS GENERALES.** En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores

pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación de clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden panificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa.

Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

FORMACIÓN. BUP, EGB, ESO o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función y con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en el trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Encargado de obra, jefe de departamento, personal directivo, titulado medio, titulado superior, encargado general.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## CAPÍTULO VII

### Estructura salarial

#### Artículo 27. *Retribuciones*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio serán las estipuladas en las tablas anexas.

1.1.a) SALARIO BASE. Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Las dos gratificaciones extraordinarias de diciembre y julio se pagarán a razón de lo establecido en las tablas salariales “Anexo I” en la cuantía establecida para cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. La cuantía de ambas pagas podrá ser prorrateada mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

1.1.c) PLUS SALARIAL, considerando incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

1.1.d) PLUS EXTRA SALARIAL. Se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte o recorrido, herramientas y ropa de trabajo (en el caso en que se den efectivamente tal y como se establecen en el presente convenio).

1.1.e) MEJORAS VOLUNTARIAS. Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas “Anexo I” y el salario total pactado.

#### Artículo 28. *Complemento de actividad*

Con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, se establece un complemento de actividad fijo para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en el anexo I; este complemento salarial se percibirá por día efectivamente trabajado, entendiéndose que la cantidad establecida en el anexo I para dicho complemento es fija para cada uno de los meses, debiéndose descontar de esta los días que efectivamente no se trabajen, a razón de prorratear lo que hubiera correspondido para cada una de las jornadas hábiles del mes que corresponda.

#### Artículo 29. *Indemnización por finalización de contrato*

De común acuerdo entre trabajadores y empresarios se pacta la posibilidad de prorratear la cuantía que pudiera establecerse en concepto de indemnización por finalización de contrato, en el caso de que pudiese corresponderle y sea este previsible.

### Artículo 30. *Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso*

Se establece un plus de un 20% del salario base del convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la «talocha» en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuciones no salariales

### Artículo 31. *Plus distancia y transporte*

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del anexo I.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado, entendiéndose que la cuantía recogida en las tablas corresponde a la cantidad a percibir por haber trabajado el total de los días correspondientes a cada mes.

### Artículo 32. *Dietas*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención, 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios si lo es en el extranjero.
- b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

### Artículo 33. *Desgaste de herramientas*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cincuenta y tres céntimos de euro (0,53 euros) por día efectivamente trabajado.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.<sup>a</sup>, los oficiales de 2.<sup>a</sup> y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.



## CAPÍTULO IX

**Empleo y contratación****Artículo 34. Contratación**

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

**CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.** Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta, especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

**CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.** Se podrán realizar para atender acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de doce meses dentro de periodo de dieciocho meses.

**CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS.** Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa, de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.** Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año; o un número de días a la semana, al mes o al año. O un número de semanas al mes o al año. O un número de meses al año, inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

**CONTRATO DE INTERINIDAD.** Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencias previstos en el artículo 23 del presente texto.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años más, coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose una vez finalizada dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

**CONTRATO DE FORMACIÓN.** El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo, o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima de esta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del

correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

CONTRATO EN PRÁCTICAS. Estatuto de los Trabajadores.

I. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.  
Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.  
A los efectos de esta modalidad contractual, los títulos de grado máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios, no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- c) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

## CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.C) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial, tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refieren el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevado podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.
- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

#### Artículo 35. *Subcontratación*

En caso de subcontratación por parte de la empresa, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente, y específica ante a lo previsto en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, siempre y cuando el objeto de la subcontrata lo sea de la propia actividad de la empresa.

#### Artículo 36. *Periodo de prueba*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En el supuesto de que la empresa cuente con menos de veinticinco trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. 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 del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 37. *Igualdad y no discriminación*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

#### Artículo 38. *Preaviso en caso de extinción del contrato*

Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa, vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Treinta días naturales para los jefes, encargados de obra, técnicos, conductores o personal de administración.

Quince días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un

día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

#### Artículo 39. *Finiquitos*

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasadas cuarenta y ocho horas los trabajadores no hayan demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos, consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

#### Artículo 40. *Jubilación*

En referencia a la Jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normativas establecidas al efecto.

### CAPÍTULO X

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 41. *Faltas y sanciones*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### A) SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal. Falta de atención y diligencia con los clientes. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación. El mal uso ocasional de los útiles de trabajo. El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

La inobservancia o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales.

#### B) SON FALTAS GRAVES:

Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de 30 días.

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes. La simulación de enfermedad o accidente. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá considerarse muy grave. La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores. No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

C) SON FALTAS MUY GRAVES:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa, o fuera de la misma durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo. La simulación comprobada de enfermedad o accidente. La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados. Causar accidentes por negligencia o imprudencia. Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones. Las sanciones que las empresas podrán aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) FALTAS LEVES:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) FALTAS GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional. Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) FALTAS MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

*Artículo 42. Procedimiento de imposición de sanciones*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas, con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

## CAPÍTULO XI

### Representación de los trabajadores

*Artículo 43. De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al delegado de personal o, en su caso, al comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 44. Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

*Artículo 45. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. TABLÓN DE ANUNCIOS. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

*Artículo 46. Crédito horario*

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

*Artículo 47. Derechos de información*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.



Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 48. *Seguridad y salud*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

#### Artículo 49. *Vestuario*

La empresa facilitará ropa de trabajo adecuada, asimismo será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la comisión paritaria.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Estas cantidades no se considerarán salario a los efectos de indemnización por despido, y cotizarán conforme a lo establecido en la LGSS.

#### Artículo 50. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada esta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

#### Artículo 51. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30 por 100 de su salario base.

A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:



La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.

Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.

Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel, o se inicien en pozo.

Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto, y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la comisión paritaria del convenio.

También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.

Asimismo se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando estos se efectúen a pie de tajo.

Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo este recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.

Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

## Artículo 52. *Formación e información*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

## CAPÍTULO XIII

### Mejoras sociales

## Artículo 53. *Seguro colectivo*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta, y de 5.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

## CAPÍTULO XIV

### Formación profesional

#### Artículo 54. *Principios generales*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

#### Artículo 55. *Objetivos*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

#### Artículo 56. *Información*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

#### Artículo 57. *Derecho supletorio*

En lo no regulado por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2019**

<b>NIVEL 0</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>GRATIF. EXTRA JULIO</b>	<b>GRATIF. EXTRA NAVIDAD</b>	<b>COMPLEMENTO ACTIVIDAD</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>
VIGILANTE	837	837	837	130,46	154,66
ALMACENERO	837	837	837	130,46	154,66
PEÓN ORDINARIO	837	837	837	130,46	154,66
LIMPIADOR	837	837	837	130,46	154,66
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	837	837	837	130,46	154,66
APRENDIZ	837	837	837	130,46	130,46
<b>NIVEL I</b>					154,66
PEÓN ESPECIALIZADO	900	900	900	130,46	154,66
AYUDANTE	900	900	900	130,46	154,66
<b>NIVEL II</b>					
AUX. ADMINISTRATIVO	930	930	930	130,46	154,66
OFICIAL 2.º DE OFICIO	930	930	930	130,46	154,66
CAPATAZ	930	930	930	130,46	154,66
CONDUCTOR	930	930	930	130,46	154,66
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	930	930	930	130,46	154,66
<b>NIVEL III</b>					
MAQUINISTA	950	950	950	130,46	154,66
GRUISTA	950	950	950	130,46	130,46
OFICIAL 1.º ADMINISTRACIÓN	950	950	950	130,46	154,66
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	950	950	950	130,46	154,66
OFICIAL 1.º OFICIO	950	950	950	130,46	154,66
TEC. ORGAN. 1.º	950	950	950	130,46	154,66
DELINEANTE	950	950	950	134,46	154,66
<b>NIVEL IV</b>					
ENCARGADO DE OBRA	989	989	989	130,46	154,66
JEFE DE DEPARTAMENTO	989	989	989	130,46	154,66
PERSONAL DIRECTIVO	989	989	989	130,46	154,66
JEFE 1.º ADMINISTRACIÓN	989	989	989	130,46	154,66
TITULADO MEDIO	989	989	989	130,46	154,66
TITULADO SUPERIOR	989	989	989	130,46	154,66
ENCARGADO GENERAL	989	989	989	130,46	154,66

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2020**

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIFICACION EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
ALMACENERO	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
PEÓN ORDINARIO	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
LIMPIADOR	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
APRENDIZ	874,04	874,04	874,04	132,03	156,52
<b>NIVEL I</b>					
PEÓN ESPECIALIZADO	910,8	910,8	910,8	132,03	156,52
AYUDANTE	910,8	910,8	910,8	132,03	156,52
<b>NIVEL II</b>					
AUX. ADMINISTRATIVO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
OFICIAL 2.º DE OFICIO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
CAPATAZ	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
CONDUCTOR	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	941,16	941,16	941,16	132,03	156,52
<b>NIVEL III</b>					
MAQUINISTA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
GRUISTA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º ADMINISTRACIÓN	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
OFICIAL 1.º OFICIO	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
TEC. ORGAN. 1.º	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
DELINEANTE	961,40	961,40	961,40	132,03	156,52
<b>NIVEL IV</b>					
ENCARGADO DE OBRA	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
PERSONAL DIRECTIVO	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
JEFE 1.º ADMINISTRACIÓN	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
TITULADO MEDIO	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
TITULADO SUPERIOR	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52
ENCARGADO GENERAL	1.000,87	1.000,87	1.000,87	132,03	156,52

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2021**

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
ALMACENERO	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
PEÓN ORDINARIO	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
LIMPIADOR	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
APRENDIZ	884,53	884,53	884,53	133,61	158,40
<b>NIVEL I</b>					
PEÓN ESPECIALIZADO	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
AYUDANTE	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
	921,73	921,73	921,73	133,61	158,40
<b>NIVEL II</b>					
AUX. ADMINISTRATIVO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
OFICIAL 2.º DE OFICIO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
CAPATAZ	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
CONDUCTOR	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	952,45	952,45	952,45	133,61	158,40
<b>NIVEL III</b>					
MAQUINISTA	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
GRUISTA	972,94	972,94	972,94	133,61	158,40
OFICIAL 1.º ADMINISTRACIÓN	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
OFICIAL 1.º OFICIO	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
TEC. ORGAN. 1.º	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
DELINEANTE	972,94	972,94	972,84	133,61	158,40
<b>NIVEL IV</b>				133,61	158,40
ENCARGADO DE OBRA	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
PERSONAL DIRECTIVO	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
JEFE 1.º ADMINISTRACIÓN	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
TITULADO MEDIO	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
TITULADO SUPERIOR	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40
ENCARGADO GENERAL	1.012,88	1.012,88	1.012,88	133,61	158,40

**Tabla de salarios, plus salarial y plus extrasalarial 2022**

NIVEL 0	SALARIO BASE	GRATIF. EXTRA JULIO	GRATIF. EXTRA NAVIDAD	COMPLEMENTO ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
VIGILANTE	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
ALMACENERO	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
PEÓN ORDINARIO	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
LIMPIADOR	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
OFICIAL 2.º OF. INICIAL	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
APRENDIZ	895,14	895,14	895,14	135,21	160,30
<b>NIVEL I</b>					
PEÓN ESPECIALIZADO	932,79	932,79	932,79	135,21	160,30
AYUDANTE	932,79	932,79	932,79	135,21	160,30
	932,79	932,79	932,79		
<b>NIVEL II</b>					
AUX. ADMINISTRATIVO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
OFICIAL 2.º DE OFICIO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
CAPATAZ	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
CONDUCTOR	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
OFICIAL 2.º OF. EXPERTO	963,88	963,88	963,88	135,21	160,30
<b>NIVEL III</b>					
MAQUINISTA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
GRUISTA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1.º ADMINISTRACIÓN	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1.º INFORMÁTICA	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
OFICIAL 1.º OFICIO	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
TEC. ORGAN. 1.º	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
DELINEANTE	984,62	984,62	984,62	135,21	160,30
<b>NIVEL IV</b>					
ENCARGADO DE OBRA	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
PERSONAL DIRECTIVO	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
JEFE 1.º ADMINISTRACIÓN	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
TITULADO MEDIO	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
TITULADO SUPERIOR	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30
ENCARGADO GENERAL	1.025,03	1.025,03	1.025,03	135,21	160,30

5985/2019



## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.<sup>a</sup> INSTANCIA  
NÚM. 1 DE TORREMOLINOS (ANTIGUO MIXTO NÚM. 1)

Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 765/2016.  
Negociado: 05.  
Sobre contratos en particular.  
De comunidad de propietarios Pueblo Blanco.  
Procuradora: Doña María Esther Rivas Martín.  
Letrada: Doña Ana María Baeza González.  
Contra doña María del Mar Ballesteros Herrera.

### Edicto

Don Miguel Ángel Orozco Paniagua, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número uno de Torremolinos,

Hace saber: Que, en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 765/16, contra doña María del Mar Ballesteros Herrera, se ha dictado sentencia, de fecha 31 de julio de 2018, y auto de rectificación de la misma, de fecha 12 de septiembre de 2018, encontrándose las resoluciones mencionadas a disposición de la notificada en la Secretaría de este Juzgado, haciéndole saber que contra dicha resolución no cabe recurso de apelación, deviniendo firme.

Y para que sirva de notificación a la parte demandada, doña María del Mar Ballesteros Herrera, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Torremolinos, a 28 de junio de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, Miguel Ángel Orozco Paniagua.

**4923/2019**



## **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE 1.<sup>a</sup> INSTANCIA  
NÚM. 5 DE TORREMOLINOS

Procedimiento: Juicio verbal (250.2) 885/2018.  
Negociado: 57.  
Sobre contratos en particular.  
De comunidad de propietarios edificio Monte Alegre.  
Procuradora: Doña María Esther Rivas Martín.  
Letrada: Doña Rosa María Barranco Pérez.  
Contra doña Yolanda Casado Redecillas.

### **Edicto**

#### **Cédula de notificación**

En el presente procedimiento verbal 885/18, seguido a instancia de comunidad de propietarios edificio Monte Alegre frente a doña Yolanda Casado Redecillas, se ha dictado sentencia, que, copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

Sentencia número 319/2018.

En Torremolinos, a 21 de noviembre de 2018.

Vistos por mí, doña Marta Alonso Azuaga, Magistrada-Jueza del Juzgado de Primera Instancia número cinco de Torremolinos, los autos de juicio verbal seguidos en este Juzgado con el número 885 del año 2018, a instancia de la comunidad de propietarios edificio Monte Alegre, representada por la procuradora de los tribunales doña Esther Rivas Martín y defendida por la letrada doña Rosa Barranco Pérez, contra doña Yolanda Casado Redecillas.

Fallo: Estimo totalmente la demanda presentada por la procuradora de los tribunales doña Esther Rivas Martín, en nombre y representación de la comunidad de propietarios edificio Monte Alegre, contra doña Yolanda Casado Redecillas, y acuerdo:

1.º) Condenar a doña Yolanda Casado Redecillas al pago a la parte demandante de la suma de 3.843,41 euros, más los intereses legales correspondientes que se computan desde la fecha de interposición de la demanda, incrementados en dos puntos desde el dictado de esta resolución, hasta la fecha de su completo pago.

2.º) Imponer a la parte demandada la obligación de abonar todas las costas causadas.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella podrá interponerse recurso de apelación ante la Audiencia Provincial, recurso que habrá de presentarse en este Juzgado en el plazo de veinte días desde su notificación. Adviértase a la condenada a pagar la suma, que no se le admitirá el recurso de apelación si, al prepararlo, no acredita tener satisfecha o consignada la cantidad líquida a cuyo pago se le condena (artículo 449.4 LEC).

Adviértase a las partes que no se les admitirá el recurso de apelación si, al prepararlo, no manifiestan, acreditándolo por escrito, haber consignado en la cuenta de depósito y consignaciones de este Juzgado la suma de cincuenta euros (disposición adicional 15.ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Llévese el original al libro de sentencias.

Así, por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



Y como consecuencia del ignorado paradero de doña Yolanda Casado Redecillas extendiendo y firmo la presente para que sirva de cédula de notificación, y firmo la presente en Torremolinos, a 30 de julio de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, Juan Pedro Vilches Galisteo.

**5837/2019**



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

BENALMÁDENA

*Secretaría General*

### Edicto

*Referencia:* 2019/00000798F.

*Asunto:* Sustitución del señor Alcalde en casos de ausencias en julio 2019.

En conformidad con lo previsto en el artículo 9.3. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y articulados concordantes de la Ley 7/85, de Bases del Régimen Local (104 y RD 2568/86, Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Corporaciones Locales (44.2, 46.1, 47.2 y 52.4), se hacen públicas la siguientes resoluciones, en materia de organización y funcionamiento del excelentísimo Ayuntamiento de Benalmádena:

#### DECRETOS DE SUSTITUCIÓN DE LA AUSENCIA DEL SEÑOR ALCALDE

FECHA RESOLUCIÓN	CONCEPTO	DÍA
5-7-2019 NÚMERO DE RESOLUCIÓN 2019/002490	AUSENCIA DEL SEÑOR ALCALDE TITULAR POR MOTIVOS PERSONALES	8-7-2019
12-7-2019 NÚMERO DE RESOLUCIÓN 12.7.2019	AUSENCIA DEL SEÑOR ALCALDE TITULAR POR MOTIVOS PERSONALES	11-7-2019

En Benalmádena, a 2 de agosto de 2019.

El Alcalde-Presidente, firmado: Victoriano Navas Pérez.

**6015/2019**



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

BENAOJÁN

### Anuncio

Habiendo transcurrido el plazo de exposición pública del acuerdo provisional de aprobación de modificación de la Ordenanza fiscal número 16 reguladora de la Entrada de Vehículos a través de las Aceras y Reservas de Vía Pública para Aparcamiento Exclusivo, Parada de Vehículos, Carga y Descarga de Mercancías de cualquier clase, aprobada con fecha 4 de marzo de 2019 y no habiéndose formulado reclamación alguna, quedan elevados a definitivos, y ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 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.

#### **ORDENANZA FISCAL NÚMERO 16 REGULADORA DE ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS Y RESERVAS DE VÍA PÚBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, PARADA DE VEHÍCULOS, CARGA Y DESCARGA DE MERCANCÍAS DE CUALQUIER CLASE.**

Añadir al artículo 6 de la ordenanza un nuevo apartado que establezca:

3.1. En aquellos casos en que se autorice el aparcamiento en una cochera al titular de la misma según lo dispuesto en el artículo 57 de la Ordenanza Municipal de Tráfico y Circulación, una vez aprobada por el Pleno de la Corporación, se aplicará un recargo del 75 por 100 sobre la tarifa que corresponda por la autorización del vado ya existente.

La presente modificación entrará en vigor a partir de su publicación definitiva en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Contra el acuerdo definitivo los interesados podrán interponer recurso contencioso administrativo ante la sala de lo Contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, en el plazo de dos meses contados a partir de la siguiente al de la publicación del presente edicto que contiene el texto íntegro de la modificación.

Benaoján, 11 de julio de 2019.

La Alcaldesa, Isabel Soraya García Mesa.

**6016/2019**