



JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4 DE MÁLAGA	
Notificación de sentencia, procedimiento 280/16.	44
Notificación de resolución, procedimiento 959/15.	45
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 5 DE MÁLAGA	
Notificación de resolución, ejecución 196/16.	46
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 6 DE MÁLAGA	
Notificación de resolución, ejecución 971/17.	47
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 8 DE MÁLAGA	
Notificación de resolución, ejecución 140/17.	48
Notificación de resolución, ejecución 126/17.	49
Notificación de resolución, ejecución 128/17.	50
Notificación de resolución, ejecución 130/17.	51
 JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	
JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER NÚMERO 1 DE FUENGIROLA	
Notificación de sentencia 31/17.	52



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo del Ayuntamiento de Ronda.

Expediente: 29/01/0149/2017

Fecha: 23 de octubre de 2017.

Código: 29006922011900.

Visto el texto del acuerdo de fecha 17 de mayo de 2017 de la comisión negociadora y el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Ronda, con expediente REGCON número 29/01/0149/2017 y código de acuerdo 29006922011900 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

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

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

Málaga, 25 de octubre de 2017.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE RONDA

PREÁMBULO

Partes firmantes

Al amparo de lo establecido tanto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de "Libertad Sindical", como 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 y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el presente convenio colectivo se concierta en la Casa Consistorial de Ronda, a 17 de mayo de 2017, entre el representante de la Corporación Municipal en materia de personal y los representantes sindicales del Personal Laboral que integran la plantilla y anexo a la misma del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Los que suscriben el presente documento:

Por la Corporación, el Delegado de Personal:

Don Alberto Orozco Perujo.

Por los sindicatos, los delegados de Personal:

Don Francisco Cristóbal Maza Pérez (SITAR).

Don Francisco Manuel Páez García (CC.OO).

Don Salvador Ruiz García (CC.OO).

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito personal***

1. El presente convenio colectivo en toda su extensión, así como todos aquellos pactos, reglamentos, circulares o normas que sirvan como desarrollo o interpretación de este, será de aplicación a todo el Personal Laboral que integra o pase a integrar la Plantilla (y su anexo) del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda; ello con independencia de cual sea la modalidad de contrato laboral que le una a la entidad.

Se exceptúa al personal que por estar contratado en virtud de programas, subvenciones o proyectos, cuyo objeto, en el marco de las políticas activas de empleo, ya sea el fomento del empleo, la inserción laboral, la capacitación profesional, la adquisición de experiencia profesional, ayudas a la contratación como mecanismo de evitar o paliar la inclusión social, o los programas de fomento del empleo agrarios y cualquier otro similar, no forma parte de la plantilla ni fija ni temporal ni de la estructura del Ayuntamiento.

2. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, no podrá ser destinado a ninguno de los organismos autónomos o entes municipales con personalidad jurídica propia, si no lo son de forma voluntaria. Cuando lo sean de forma temporal, será en comisión de servicios, rigiéndose en cualquier caso por lo dispuesto en el mencionado convenio en todo su articulado, siéndoles abonadas sus retribuciones por el excelentísimo Ayuntamiento de Ronda, sin perjuicio de las transferencias económicas que, en su caso, proceda efectuarse entre dichos organismos.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente convenio colectivo tendrá vigencia con efecto retroactivo al día 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 3. *Denuncia*

Antes del 30 de septiembre de 2019, ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para el nuevo acuerdo, los representantes de los trabajadores afectados por el presente acuerdo, preavisarán de la fecha de inicio de las negociaciones y constituirán la plataforma objeto de las mismas con una antelación de 15 días a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el acuerdo hasta tanto se apruebe definitivamente el nuevo texto.

Artículo 4. *Comisión mixta paritaria*

1. Una vez entre en vigor el presente convenio colectivo, se constituirá una “Comisión Mixta Paritaria” conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. Las funciones de la “CMP” serán las siguientes:

- Hacer cumplir el articulado del presente convenio colectivo.
- Desarrollar mediante la negociación y el acuerdo todos aquellos aspectos no definidos, o pendientes de desarrollo posterior o reglamentario.
- Interpretación de lo aquí acordado, procurando favorecer lo más beneficioso para el Personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.
- Arbitraje de las cuestiones planteadas en el desarrollo y aplicación del convenio colectivo.
- Las que tengan atribuidas por el presente convenio colectivo.
- Nombramiento de un Secretario de la “CMP” que levantará acta de cada una de las reuniones que se celebren.
- Elaborar un reglamento de funcionamiento interno de la “CMP” en los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.
- Vigilancia y seguimiento de las bajas por enfermedad.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Mixta Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión paritaria, una vez recibida dicha documentación dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Las partes firmantes acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 5. *Publicidad*

Una vez aprobado el presente convenio por el excelentísimo Ayuntamiento Pleno, se procederá de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente, a presentar el mismo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y posterior publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 6. *Grupos de clasificación profesional*

1. En virtud de lo establecido 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, con el ánimo de asimilar los grupos de clasificación del Personal Laboral a los grupos de clasificación del Personal Funcionario de carrera, el Personal Laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda se clasifica en los mismos grupos que los establecidos para el Personal Funcionario de Carrera en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y según la equivalencia prevista en su disposición transitoria tercera del mencionado EBEP.

2. La inclusión de las plazas de personal laboral dentro de cada uno de dichos grupos, se llevará a cabo siguiendo los mismos criterios que se establezcan para el colectivo de funcionarios del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

3. Las posibilidades de promoción a grupos de superior categoría previstas para el personal funcionario de carrera en el mencionado EBEP, así como las modificaciones o actualizaciones que pueda sufrir el sistema clasificatorio de dicho personal, serán de aplicación igualmente al Personal Laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

4. La clasificación de grupos establecida en el presente artículo se modificará, previa negociación colectiva, conforme se modifique la clasificación de grupos del mencionado personal funcionario de carrera.

Artículo 7. *Relación de puestos de trabajo (RPT)*

1. Las modificaciones de la RPT, serán objeto de negociación previa con los representantes sindicales del personal laboral, en las mismas condiciones que el personal funcionario, garantizando la Corporación Municipal un trato unitario, con independencia de la naturaleza laboral o funcionarial de los puestos a actualizar o modificar.

2. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de la RPT objeto del presente artículo.

CAPÍTULO III

Provisión de plazas, puestos y movilidad*Artículo 8. Selección de personal*

1. Previa a la aprobación de la Oferta de Empleo Público, la Corporación Municipal pondrá en conocimiento de los representantes sindicales del personal laboral, el resultado del estudio de la plantilla realizado al efecto, para su consulta y la emisión de informe tanto acerca de la plantilla como de la propia OEP.

2. En caso de necesidades del servicio, en función de jubilaciones imprevistas o enfermedad permanente, la Corporación Municipal podrá proveer las plazas vacantes interinamente, con los requisitos y trámites establecidos en la legislación vigente, hasta tanto se cubra dicha plaza en propiedad por personal laboral fijo. La Corporación se compromete a que el plazo máximo de cobertura definitiva de tales plazas en cuestión sea 1 año.

3. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la referida Ley 7/2007, en cuanto a la consolidación de plazas, la Corporación Municipal se compromete y garantiza, que el sistema de selección elegido para la provisión de plazas como personal laboral fijo de plantilla o anexo a la misma, que vengán siendo ocupadas interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005, sea el de “Concurso de valoración de méritos”. Dicha valoración, deberá acompañarse de otro tipo de pruebas como entrevista curricular por ejemplo; si bien este tipo de pruebas complementarias, en ningún caso determinarán por sí mismas el resultado del proceso selectivo.

Igualmente, la Corporación Municipal se compromete y garantiza, que el sistema de selección elegido para la provisión de plazas como personal laboral fijo de plantilla o anexo a la misma, que a fecha de finalización de la vigencia del presente convenio colectivo vengán siendo ocupadas interina o temporalmente con una antigüedad mínima de 5 años, sea el de “Concurso de valoración de méritos”, supeditado a las mismas condiciones anteriormente mencionadas.

4. Previo al acceso de personal de nuevo ingreso, los puestos vacantes que se necesiten ocupar, serán ofertados para traslados con carácter voluntario al personal laboral fijo mediante el procedimiento de concurso y conforme a lo regulado por el RD 364/1995, de 10 de marzo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las Bases que se aprueben a tal efecto.

5. La adjudicación de puestos de trabajo para el personal de nuevo ingreso, se realizará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las bases que se aprueben a tal efecto.

6. Se podrá crear una bolsa de trabajo con el fin de proceder a cubrir con carácter urgente aquellos puestos por cuya ausencia se vea seriamente perjudicado el servicio; sin tener necesariamente vinculación de carácter ordinario por período de vacaciones o período de incapacidad temporal del personal laboral.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo y traslados

1. En adaptación de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la provisión de Puestos y la Movilidad del Personal Laboral, estarán sujetas a lo acordado en el presente convenio colectivo, actuándose en lo no previsto en este artículo, conforme a lo dispuesto en la normativa legal vigente, respecto de “Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario de carrera”.

2. En el sentido expresado en el anterior punto, será de aplicación igualmente al personal laboral el reglamento de ingreso y provisión de puestos de trabajo vigente.

3. Cuando los colegios públicos se encuentren cerrados por razones de Semana Blanca, Vacaciones de Verano, Vacaciones de Navidad u otras, el Personal Laboral que pueda estar

adscrito a estos centros educativos, será adscrito eventualmente a otros servicios municipales mientras perdure el cierre de dichos centros.

4. Traslados especiales: La Corporación Municipal adoptará las medidas oportunas a fin de que cuando un informe médico derivado de los servicios de prevención de riesgos laborales, indique que un personal laboral tenga disminuida su capacidad para el normal desarrollo de sus funciones, requiriendo de un especial esfuerzo o penosidad, pueda ser destinado, en tanto en cuanto persista la situación de disminución y previa solicitud del propio interesado, a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, a ser posible dentro del mismo servicio al que estén adscritos y siempre que no suponga menoscabo de otros/as empleados/as; no pudiendo ocupar de forma definitiva puestos contemplados en la RPT creada a tal efecto. Al tratarse de traslados especiales acordados en beneficio de el/la empleado/a, los mismos no determinarán en ningún caso incremento de retribuciones, ni aumento de categoría profesional. La Comisión Mixta Paritaria informará sobre la petición de traslado de dicho empleado/a.

5. Toda empleada que por su “estado de gestación” no pueda desarrollar las funciones que normalmente tiene encomendadas, al resultarle penoso o peligroso para su embarazo, pasará a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional. Y ello siempre y cuando lo indique un informe médico emitido por Facultativo del Servicio Andaluz de Salud.

Artículo 10. *Funciones de categoría superior o distinta*

1. Solo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta cuando así lo requieran los distintos servicios, debiendo ser autorizadas dichas situaciones por el órgano municipal al que corresponda dicha situación.

2. En tales supuestos, y en tanto en cuanto persista la misma, se abonarán las diferencias de las retribuciones correspondientes a complemento de destino y complemento específico.

3. No se considerará falta alguna, la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la que pertenezca el trabajador.

4. Siempre que el cambio de categoría suponga un ascenso con respecto a la situación presente, se ofertará en primer lugar al personal integrante de la Unidad Administrativa afectada, cumpliendo la legislación vigente al respecto.

5. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, a aquel personal laboral que realice funciones de superior categoría y en tanto persista dicha situación, se le abonará la diferencia de las retribuciones complementarias (complementos de destino y específico) entre el puesto que ocupa y el de superior categoría. Para el percibo del citado abono, será requisito que se tenga expresamente atribuidas mediante resolución o acuerdo las expresadas funciones de superior categoría, así como que se estén desempeñando todas las funciones asignadas al puesto de superior categoría.

6. En los supuestos de sustituciones al titular de un puesto por ausencia del mismo, al personal laboral que le sustituya, se le comunicará mediante el correspondiente decreto u orden por el órgano competente. Además, percibirá durante dicho período, la diferencia por los conceptos retributivos de complementos de destino y específico entre lo que viniera percibiendo el titular sustituido y el trabajador que va a ocupar dicho puesto.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo (jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias)

Artículo 11. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la que en cada momento se establezca por la normativa legal y vigente al respecto, estructurándose conforme al cómputo anual horario que se establezca, así como adaptando éste a las necesidades de los distintos servicios municipales.

2. Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas

El Ayuntamiento fomentará la formación de los empleados públicos al objeto de mejorar el desarrollo de sus funciones y la atención al ciudadano, teniendo en cuenta el tiempo invertido en dicha formación para el cómputo anual de servicios prestados.

3. Al personal de servicios especiales se le estructura el horario en jornada continua y/ o en turnos de mañana, tarde y noche, siendo regulada por circular interna, previa negociación con los representantes sindicales.

En todo caso y como norma general, se tendrá en cuenta la misma distribución de horarios prevista para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Ronda, para cada uno de los turnos establecidos, respetando en todo caso lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

4. El personal laboral que desempeñe funciones de Subalterno adscrito a los centros educativos, tendrá la jornada que corresponda al calendario y horario escolar, con la necesaria flexibilidad y coordinación con la dirección de los respectivos centros.

5. Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán inhábiles a efectos laborales.

6. Conforme al calendario laboral local anual, los días festivos que coincidan martes o jueves, o el día laborable se hallara entre festivos, en el caso de que a lo largo del año natural haya más de uno, dará lugar al establecimiento de un puente que será disfrutado alternativamente por la mitad de la plantilla. Si por el contrario en el año natural solo hay uno, lo disfrutará todo el personal, estableciéndose servicios mínimos. En este caso, la jornada laboral del personal que deba permanecer trabajando será de 9:00 a 14:00 horas.

7. De acuerdo a lo establecido en el artículo 3.4, del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre “Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización”, el personal laboral que trabaje de forma continuada ante una pantalla de ordenador, dispondrá de una pausa retribuida de 10 minutos por cada hora efectiva empleada en esta función.

8. El personal laboral que desempeñe su jornada laboral en horario nocturno, será compensado según se establezca en la negociación entre los representantes de los trabajadores y la Corporación Municipal.

9. El Ayuntamiento de Ronda regulará junto con los representantes de los trabajadores, el establecimiento de posibles jornadas especiales, así como sus particularidades y forma de desarrollo.

10. Entre jornada y jornada, deberá existir un descanso consecutivo mínimo de 12 horas.

11. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de treinta minutos computables como de trabajo efectivo para el desayuno o la merienda. El no usar este derecho, no conllevará la acumulación de media hora en el saldo horario. El uso o de este derecho no implicará en ningún caso, ni el comienzo de la jornada, 30 minutos mas tarde, ni el fin de la jornada 30 minutos antes.

Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por el responsable de la unidad, a la vista de las necesidades del servicio y oídos los interesados.

Artículo 12. *Vacaciones*

1. Todo el Personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mes de vacaciones al año, o 22 días hábiles, conforme a lo establecido en la legislación vigente al respecto.

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de



servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Para el cálculo del periodo anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

Los trabajadores de este excelentísimo Ayuntamiento tendrá derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones anuales por antigüedad, previstos en el acuerdo Plenario de fecha 26 de octubre de 2015.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. El disfrute de las vacaciones estará condicionado en todo caso a las necesidades del servicio, las cuales, en caso de impedir su disfrute, deberán estar justificadas y motivadas por escrito. De esta posible denegación se dará cuenta a los representantes sindicales del personal laboral.

3. En caso de que por necesidades del servicio, la Corporación disponga que se haga uso del periodo vacacional fuera de la época señalada como preferente en el presente artículo, la forma de compensación de dicha circunstancia, será disponer de 5 días laborables más de descanso. Si el disfrute de las vacaciones se produjera de manera parcial fuera del mencionado periodo, los días de compensación serán prorrateados respecto a los 22 días laborables.

4. Cualquier personal laboral que causara baja médica durante sus vacaciones, podrá interrumpir las mismas y disfrutar del resto con posterioridad.

5. La Corporación está obligada a suplir los puestos de trabajo vacantes por vacaciones cuando las necesidades del Servicio lo requieran.

6. Caso de que un matrimonio trabajase en algún centro dependiente del Ayuntamiento, disfrutarán sus vacaciones en el mismo periodo si así lo solicitan. En caso de conflicto la Comisión Mixta Paritaria decidirá.

7. Dirigido al Concejal-Delegado de Personal el escrito o instancia donde se solicite disfrutar del periodo vacacional correspondiente al año en curso, se reflejará expresamente tanto la fecha de inicio como la de término de tal periodo; y a efectos de interpretar el número total de días que se solicita en el mismo/a, se entenderá que ambas fechas; (la de inicio y la de término) están incluidas dentro del periodo de disfrute. Presentado el plan de vacaciones en la Unidad Administrativa de Recursos Humanos antes del 30 de noviembre de cada año en curso y aprobado el mismo, será respetada la ejecución de dicho plan vacacional, salvo que excepcionalmente, por necesidades del Servicio debidamente motivadas y justificadas por escrito, se exija otro cumplimiento. En caso de conflicto se acudirá a la Comisión Mixta Paritaria que se reunirá de forma urgente.

Artículo 13. *Permiso por asuntos particulares*

El personal laboral podrá disfrutar de licencia por asuntos particulares en los mismos términos que lo acordado para el personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Artículo 14. *Licencia por asuntos propios*

El personal laboral podrá disfrutar de licencia por asuntos propios en los mismos términos que lo acordado para el personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Artículo 15. *Permiso por maternidad o adopción*

Los trabajadores incluidos dentro del presente convenio, tendrá derecho a los permisos y condiciones laborales establecidos/as a tal efecto en la legislación vigente.

Artículo 16. *Permiso por razón de violencia de género*

Las faltas de asistencia del personal laboral por motivo de ser víctimas totales o parciales de violencia “de género” (en el caso de mujeres) o “doméstica” (en el caso de hombres), tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Artículo 17. *Permiso por guarda legal y de conciliación de vida personal, familiar y laboral*

1. El personal laboral que por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a los permisos y condiciones laborales establecidos/as a tal efecto en la normativa legal vigente.

2. Los trabajadores del Ayuntamiento de Ronda tendrán derecho a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos, contemplados en el artículo 49 del TREBEP. Considerando además la importancia actual de ofrecer a los trabajadores/as del Ayuntamiento de Ronda otras medidas que, dentro de los márgenes legales, permitan facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral, le será de aplicación las instrucciones vigentes sobre calendario laboral, jornadas y descanso del personal Funcionario y Laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda. Así como lo definido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. En casos de enfermedad de hijos menores de 12 años, para atender al cuidado del mismo, el trabajador tendrá derecho a 3 días como máximo de permiso, previa acreditación médica de la enfermedad. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, solo uno de ellos tendrá derecho a dicho permiso.

Artículo 18. *Otros permisos y licencias varias*

El personal laboral disfrutará de los mismos permisos y licencia que el personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el personal disfrutará de los permisos y licencias regulados por la Junta de Andalucía para sus funcionarios públicos. El procedimiento para su disfrute se regulará, previa negociación con los representantes sindicales, mediante un manual de instrucciones, que será facilitado a todos los empleados para su general conocimiento.

CAPÍTULO V**Retribuciones económicas****Artículo 19. *Tabla salarial***

En este sentido, en la tabla salarial del personal que hasta ahora ha estado incluido en el ámbito de aplicación del anterior convenio colectivo del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda, se sustituirá el concepto de “Salario base” por el de “Sueldo”, el concepto de “Complemento de Categoría” por el de “Complemento de Destino” y el concepto de “Complemento de Puesto” por el de “Complemento Específico”, permaneciendo idénticos el resto de conceptos retributivos.

Asimismo, al personal del parking, vigilante y bombero-conductor, que pasen a regirse por este convenio, percibirán las retribuciones previstas para sus respectivos puestos conforme se establezca en la RPT y las retribuciones básicas previstas para las agrupaciones profesionales.

Artículo 20. *Retribuciones básicas*

1. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las retribuciones básicas reflejadas en el anterior artículo, a asignar a cada uno de los grupos de clasificación profesional



que se relacionan en su artículo sexto, se corresponderán exactamente con la cuantía que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije para cada ejercicio económico en concepto de sueldo, trienios y pagas extraordinarias para cada uno de los grupos de clasificación profesional del Personal Funcionario en activo de la Administración Local, conforme a la siguiente equivalencia de grupos:

GRUPO PROFESIONAL (convenio colectivo)	GRUPO PROFESIONAL (presupuestos generales)
A1 <----->	A1
A2 <----->	A2
B <----->	B
C1 <----->	C1
C2 <----->	C2
Agrup. profesionales <----->	Agrup. profesionales (EBEP)

Artículo 21. *Complemento de categoría*

Seguirá siendo el mismo previsto en el artículo 20, del antiguo convenio colectivo, hasta la aprobación de la RPT, que pasará a denominarse “Complemento de destino” y cuya cuantía será la prevista en dicha RPT.

Artículo 22. *Complemento de puesto*

Seguirá siendo el mismo previsto en el artículo 21, del antiguo convenio colectivo, hasta la aprobación de la RPT, que pasará a denominarse “Complemento específico” y cuya cuantía será la prevista en dicha RPT.

Artículo 23. *Complemento de carrera profesional: Productividad*

El Ayuntamiento de Ronda en cumplimiento de lo establecido en el Capítulo II del Título II del TREBEP, reconoce a todo el personal laboral el derecho a la promoción profesional, entendiéndolo como tal, el conjunto de oportunidades de ascensos y expectativas de progreso profesional.

A tal efecto, promoverá la actualización y perfeccionamiento de las cualificaciones profesionales de sus trabajadores, que consistirá en la aplicación aislada y simultánea de: La carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y la carrera vertical que consiste en el ascenso de la estructura de puestos de trabajo; así como de la promoción interna, ya sea horizontal o vertical.

El Ayuntamiento de Ronda persigue así un doble objetivo:

- Favorecer la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos definidos para cada empleado de acuerdo con los objetivos del departamento.
- La evaluación del desempeño que el empleado tiene que realizar para intentar conseguir los objetivos.

Este sistema de evaluación del desempeño se entiende como un proceso sistemático y periódico de análisis que permite determinar las contribuciones y aportaciones de cada uno de los empleados municipales individualmente a los objetivos del departamento, así como la valoración de su desempeño con el objetivo de contar con datos objetivos en los que se apoyen y fundamenten las actuaciones de Recursos Humanos.

De esta forma, tal y como rige el artículo 17.b) del TREBEP, se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, pudiéndose incluir asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y experiencia adquirida.

Para ello, se piensa en términos de una nueva concepción del puesto de trabajo, entendido como una realidad dinámica capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de la Administración

Municipal, superando así la concepción del puesto de trabajo como un conjunto acotado de tareas permanentes.

Cada puesto viene definido por las responsabilidades del mismo. Las responsabilidades propias del puesto son las funciones, cuyo cumplimiento se lleva a cabo por la realización de unas tareas determinadas. El desempleo de estas tareas precisa de unas habilidades, conocimientos y experiencias que constituyen los requisitos o perfil del puesto.

Por tanto, la carrera profesional y la evaluación del desempeño hacen precisamente referencia al saber (conocimientos, contenidos técnicos directamente exigidos para el desempeño del puesto), al ser capaz (aptitudes, capacidades exigidas a quien el titular del puesto), y al saber hacer (habilidades y destrezas que se originan al sumar conocimientos, aptitudes y experiencias previas). Resultado final son las competencias, es decir, la evaluación de la implicación del trabajador en su puesto de trabajo y la valoración del conjunto de habilidades y destrezas necesarias para el adecuado desempeño de las funciones y tareas asignadas al puesto.

La aplicación de la carrera profesional horizontal requerirá la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño.

La carrera administrativa debe de realizarse con criterios racionales, objetivos y predefinidos, permitiendo así conocer al trabajador sus expectativas de promoción a través de la paulatina adquisición de grados más elevados y haciendo así efectivo el derecho constitucional del artículo 35.1 a la promoción a través del trabajo.

De lo que se trata esencialmente es que el trabajador profundice en el desempeño del mismo puesto de trabajo, con los correspondientes reconocimientos formales de categoría e incremento retributivo. Busca incentivar el conocimiento experto de los trabajadores/as, estableciendo un sistema que fomente la continuidad de las personas con buen desempeño en un puesto de trabajo, minimizando el riesgo de que dicho conocimiento experto se pierda por cambio de puestos, provocado, normalmente, por la ausencia de alternativas distintas de la promoción jerárquica. El modelo de carrera horizontal busca la capitalización de los conocimientos adquiridos mediante el trabajo diario.

La Corporación mediante negociación con las secciones sindicales, incluirá en los presupuestos, para cada ejercicio económico, una cantidad destinada a este fin.

La puesta en marcha del nuevo sistema de carrera profesional y la implantación progresiva de la evaluación del desempeño, se realiza en dos fases, en la primera fase, se tendrá en cuenta la continuidad en los servicios prestados de forma individual al Ayuntamiento de Ronda, dando lugar al abono de una mensualidad completa, en concepto de productividad, al cumplir los 10 años ininterrumpidos de servicios y posteriormente cada cinco años, siendo necesario en estos casos una antigüedad mínima de tres años en el Ayuntamiento de Ronda.

En caso de que el trabajador cause baja en la empresa por jubilación, en cualquiera de las causas previstas por la legislación vigente, y ese año coincida con el abono de esta ayuda, el trabajador percibirá la parte proporcional que le corresponda.

La segunda fase, valorará el cumplimiento de los objetivos definidos para cada empleado, de acuerdo con los objetivos del departamento aprobados en el plan de evaluación. Para la puesta en marcha de esta segunda fase (aún pendiente de realizar), la Corporación dotará en los presupuestos de 2017 un fondo económico mínimo de 40.000 euros, sin perjuicio de los incrementos económicos que resulten tras las diferentes evaluaciones .

Artículo 24. *Gratificación por servicios extraordinarios*

1. Las horas por acumulación rutinaria del trabajo están prohibidas, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Solo podrán prestarse tales servicios por motivos extraordinarios o urgentes, derivados de catástrofes, ampliación de los servicios o competencias municipales, modificación o alteración de los mismos etc.

2. En todo caso dichos servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos, salvo aquellos que, por su propia naturaleza, hayan de ser necesarios para la prestación continuada al

organigrama funcional del área o servicios. Cuando por su carácter técnico o especialización no puedan distribuirse entre todo el personal del servicio, área o unidad correspondiente, se dará cuenta a la CMP que emitirá informe previo a la realización de los citados servicios.

3. La compensación será económica, de conformidad con el precio de hora normal que se acuerda en el cuadro expositivo siguiente. Dicho importe se incrementará en un 30% si dichos servicios extraordinarios se efectúan en días festivos, sábados, domingos o en horario nocturno, considerándose como tal los servicios prestados entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente.

Cuadro de servicios extraordinarios 2012

GRUPO - IMPORTE HORA NORMAL –
IMPORTE HORA NOCTURNA O FESTIVA –
IMPORTE HORA NOCTURNA Y FESTIVA

A1	24,48	31,82	39,77
A2	24,48	31,82	39,77
B	21,27	27,66	34,57
C1	18,43	23,94	29,97
C2	16,40	21,32	26,65
A. Prof.	14,58	18,97	23,82

4. Si los servicios extraordinarios efectuados en horario nocturno coinciden a su vez con festivos, sábados o domingos, los importes se incrementarán en un 25%. Asimismo también tendrán la consideración de días festivos a efectos de servicios extraordinarios, el lunes y miércoles santos, así como el viernes de la semana en la que se celebre la Feria de Pedro Romero.

5. Todo el personal que realice funciones de superior categoría, el importe de la hora normal será el que corresponda al grupo al que le sean computables las funciones que realiza.

6. Si los servicios extraordinarios se efectúan en jornada que están incluida dentro de un puente se considerará como festivo a efecto de su valoración.

7. Las cuantías asignadas en concepto de servicios extraordinarios se verán incrementadas anualmente conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

8. Aquel personal afectado por el presente acuerdo que deba prestar sus servicios en las noches correspondientes al 5 de enero, y al 24 y 31 de diciembre, por tratarse de días señalados y servicios muy especiales, les será abonada la cantidad de 159,25 euros por cada una de las jornadas citadas.

9. Aquel personal afectado por el presente convenio que deba prestar sus servicios ordinarios en los días correspondientes a las fechas 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo, fiesta local en la feria y fiestas de Pedro Romero y 25 de diciembre, por tratarse de días señalados y servicios especiales, les será abonada la cantidad de 63,60 euros, por cada una de las jornadas citadas.

10. Se establece un fondo económico por importe de 40.000 euros, destinado a gratificación por servicios extraordinarios, del personal del Ayuntamiento de Ronda (a excepción de la Policía Local), tanto para todos aquellos actos, acontecimientos y fiestas regulares o programadas, como para todos aquellos que surjan de manera imprevista.

11. Al trabajador que haya tenido que prestar servicios extraordinarios, se le compensarán económicamente los mismos, salvo que unilateralmente el trabajador decida su compensación en forma de descanso.

Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción

Las cuantías por dietas y gastos de locomoción del personal laboral, serán idénticas y en las mismas condiciones de pago que las previstas para el personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Artículo 26. *Abonos improcedentes*

Ningún personal laboral podrá ser remunerado por conceptos y cantidades no contempladas en el presente convenio colectivo, siéndole de aplicación las mismas limitaciones y prohibiciones que las previstas para el Personal Funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento en su acuerdo regulador.

Artículo 26.b. *Complementos personales*

Si como consecuencia de la aplicación del vigente convenio, algún trabajador perdiera alguna remuneración o alguno de los derechos contenidos en acuerdos precedentes, les será de aplicación un complemento personal transitorio y absorbible de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo estudio de cada uno de los casos personalizados por la CMP.

CAPÍTULO VI**Mejoras sociales****Artículo 27. *Ayuda a la familia***

1. En la nómina del mes de diciembre se abonará una gratificación de 73,33 euros por hijo, con las mismas limitaciones, requisitos y condiciones previstos en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

2. Asimismo, se abonará la cantidad de 27,48 euros, por hijo menor de 21 años a aquellas familias que no sean numerosas.

3. En el caso de que el padre y la madre del hijo que genera el derecho sean ambos personal laboral del Ayuntamiento, será abonada dicha cantidad únicamente a uno solo de los padres. Asimismo, en caso de separación o divorcio de los padres, corresponderá a aquel que tenga la guarda y custodia.

Artículo 28. *Ayudas por natalidad, matrimonio y enfermedad*

1. Natalidad o adopción: Por este concepto, el personal laboral percibirá la cantidad de 137,45 euros por cada hijo previa justificación del motivo causante mediante la entrega de fotocopia del libro de familia donde se reseñe tal motivo.

2. Matrimonio: Por este concepto, el personal laboral que contraiga matrimonio, o se constituya en pareja inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, previa justificación de inscripción en el registro correspondiente, percibirá la cantidad de 183,27 euros.

En este sentido, aquel personal laboral que esté unido y conviva con otra persona en virtud de una unión de hecho, acreditada dicha unión conforme a lo regulado en la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de hecho; en todo lo relativo a permisos, licencias, provisión de puestos de trabajo, ayudas de acción social y demás condiciones de trabajo, así como en las distintas relaciones jurídicas que pudieran establecerse con la Administración Pública, no tendrá ninguna merma de derechos respecto de aquel personal laboral o funcionario que esté unido a otra persona en virtud de matrimonio.

3. Enfermedad: La Corporación, independientemente de solicitar informe de la veracidad de la baja médica al Organismo de Inspección Médica correspondiente cuando así se estime oportuno por las circunstancias que concurran, asegurará al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que se encuentre en circunstancia personal de baja médica, el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias que viniera percibiendo durante los primeros 90 días naturales (como límite máximo) de duración de dicha baja médica.

En el supuesto caso de que para la total recuperación de la salud del interesado se necesite mantener la baja médica por tiempo superior a los 90 días naturales desde su inicio, y en caso de que el afectado por tal situación esté interesado en que se le prorrogue el percibo del 100% de sus retribuciones básicas y complementarias que viniera percibiendo, será requisito imprescindible que

el propio afectado presente una solicitud formal en tal sentido a la unidad administrativa de Recursos Humanos del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda, adjuntando a la misma Informe médico acerca del trastorno sufrido, que justifique tanto la dolencia como la previsión de permanencia en período de incapacidad temporal posterior al cumplimiento de los primeros 90 días. Dichas solicitudes de prórroga serán resueltas por el equipo de gobierno, a propuesta de la Delegación de Personal, y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria que tomará como criterios de valoración los que a continuación se detallan:

- Informe de las representaciones sindicales afectadas en su caso, donde expresen su opinión acerca lo expuesto en tal solicitud.
- Estimación, aproximada en su defecto, del número de veces que a lo largo de la vida laboral del interesado se ha presentado tal situación de baja médica y duración media de ellas.
- Comportamiento del propio interesado con respecto a los plazos que dispone la normativa legal vigente al respecto, así como las distintas ordenanzas municipales que se puedan aprobar relacionadas con lo aquí tratado en cuanto a la entrega del parte de inicial de baja, los subsiguientes de confirmación de la misma y el parte de alta.

La concesión de la primera prórroga de percibo del 100% de las retribuciones tendrá una duración de 90 días naturales a contar a partir de la fecha de aprobación de tal prórroga. Las subsiguientes prórrogas, si las hubiera, requerirán el mismo procedimiento de actuación por las distintas partes implicadas.

4. En el caso de que la baja sea por accidente laboral y en acto de servicio, se mantendrá al Personal Laboral afectado el 100% de sus retribuciones en tanto dure dicha situación.

5. Los partes de bajas y altas por enfermedad o accidente laboral deberán ser presentados y registrados en el SAC en el boletín oficial expedido por el organismo competente en el plazo máximo de 3 días al producirse la baja o el alta médica, siendo responsable el trabajador que lo incumpliese y estando sujeto a las sanciones a que hubiere lugar.

Artículo 29. *Ayuda por minusvalía*

Es la ayuda recogida en convenio para cubrir una situación de necesidad o de exceso de gastos por las que pasan algunas familias cuando tienen personas a su cargo con discapacidad.

La prestación consiste en una asignación económica, por el trabajador, su cónyuge o por cada hijo, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de estos (matrimonial o no, biológico o adoptado), afectado por una minusvalía igual o superior al 33 por 100. También se concede por los menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo. La cuantía de la asignación es de 231,61 euros, esta cuantía no aumenta con el porcentaje de la calificación legal de minusvalía. El pago es mensual.

Para tener derecho a la prestación será necesario que el trabajador, o las personas a su cargo (cónyuge, hijas/os naturales, adoptivos o acogidos) tengan una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

Pueden recibir esta asignación aquellos trabajadores del Ayuntamiento de Ronda acogidos al acuerdo regulador o convenio del personal laboral, que no perciban otras prestaciones o ayuda por discapacidad en cualquier otro régimen público de protección social. Teniendo opción el trabajador de elegir la que más le convenga.

Requisitos para tener derecho a la ayuda:

- Por hijos con minusvalía:
 - Si los progenitores trabajan en el Ayuntamiento, lo primero que tienen que hacer es ponerse de acuerdo para decidir quién de los dos va a solicitar la ayuda, puesto que le puede corresponder a uno o a otro.
 - Si no se pusieran de acuerdo, la ayuda se le dará al conyugue que tenga la patria potestad.
 - Si no conviven porque hay nulidad, separación judicial o divorcio, el progenitor que tiene la guarda y custodia de los hijos tiene que solicitar la ayuda para ser beneficiario de la misma.

- Por cónyuge con minusvalía:
 - Los trabajadores del Ayuntamiento de Ronda con cónyuge a su cargo que tengan una minusvalía en el grado señalado, tendrán derecho a percibir esta ayuda, siempre que no estén percibiendo el cónyuge cualquier otra prestación por este concepto, y cuando la minusvalía impida el ejercicio de cualquier actividad laboral.
- En los casos en que los dos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento:
 - Si ambos tienen discapacidad en el grado establecido, tendrán derecho a solicitar y percibir la ayuda cada uno de ellos, por separado y por el importe fijado para este concepto.
 - Si es uno el afectado por la discapacidad, la solicitará y percibirá este, pero en ningún caso podrán percibirla los dos.

¿Qué quiere decir tener cónyuge, hijos o menores acogidos con discapacidad a cargo?

- Tiene que estar acreditada la discapacidad del cónyuge, hijos o menores acogidos.
- Se tiene que demostrar la convivencia con la persona beneficiaria de la ayuda.
- Tiene que depender económicamente del trabajador del Ayuntamiento de Ronda.

La ayuda por minusvalía se dejará de percibir:

- Porque fallece el empleado afectado, cónyuge, el/la hijo/a o menor acogido/a que daba derecho a recibir la ayuda económica.
- Por la desaparición o supresión de la discapacidad por mejoría del hijo/a o menor acogido/a.
- Porque el/la hijo/a o menor acogido/a ya no depende económicamente del empleado municipal.

La ayuda por minusvalía se percibirá desde el mes siguiente en el que el interesado presente la solicitud en el registro general del Ayuntamiento o de cualquier otra administración pública, si la ayuda fuese reconocida.

La Corporación abonará mensualmente al personal laboral que tenga reconocida oficialmente una disminución de capacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 30%, la cantidad de 231,61 euros. La misma cuantía y en la misma periodicidad, se aplicará a aquel personal laboral que tenga hijo/a o cónyuge en la misma circunstancia médica citada; con la salvedad de que si se da la circunstancia de que miembros de una misma unidad familiar, siendo ambos empleados de este excelentísimo Ayuntamiento, sufran minusvalía; cada uno de ellos percibirá únicamente la ayuda correspondiente a su minusvalía personal y no por la que sufra el otro miembro de la unidad familiar.

Esta ayuda surtirá efectos económicos coincidiendo con la entrada en vigor del presente convenio colectivo; si bien, desde el mes siguiente al de la fecha en la que oficialmente se reconozca la existencia de dicha minusvalía y previa solicitud del personal laboral afectado directa o indirectamente.

Artículo 31. *Ayuda a la jubilación*

1. La Corporación Municipal abonará al personal laboral, en el momento de su jubilación, cualquiera que sea su causa, un premio en atención a los servicios prestados a la Corporación durante su vida laboral en una cuantía equivalente a tres mensualidades completas correspondientes al grupo de clasificación al que pertenezca, más 175,00 euros por cada año de servicio.

2. De igual forma, en caso de fallecimiento de un personal laboral en activo, que no hubiese alcanzado la edad de jubilación, se abonará la misma cuantía indicada en el punto anterior al heredero del mismo.

3. Como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, el personal laboral podrá solicitar la jubilación voluntaria anticipada en las condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que tengan cumplidos 60 años de edad y acrediten al menos 30 años de servicios cotizados, así como que reúnan igualmente los demás requisitos exigidos por la ley.

4. El personal laboral que se acoja a esta jubilación, tendrá derecho a percibir por una sola vez las siguientes cantidades:

- Con 1 año de antelación: 8.000,00 euros.
- Con 2 años de antelación: 11.000,00 euros.
- Con 3 años de antelación: 16.000,00 euros.
- Con 4 años de antelación: 20.000,00 euros.

A petición del personal laboral, estos premios de jubilación podrán ser abonados de forma fraccionada hasta en 2 ejercicios económicos consecutivos.

Asimismo y con objeto de compensar la pérdida de poder adquisitivo del personal acogido/a a este tipo de jubilación, la Corporación Municipal establecerá una pensión graciable a dicho personal laboral y hasta tanto alcance la edad reglamentaria para su jubilación, equivalente a la diferencia entre la pensión fijada por la Seguridad Social y la que le correspondería percibir en el supuesto de alcanzar la edad de jubilación.

Todo ello siempre que el personal laboral reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

Como medida de acción social ante la pérdidas de ingresos que representa tanto la jubilación voluntaria anticipada, como la forzosa, y de conformidad con lo establecido en el artículo 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, así como el artículo 37.1 letras e), g) e i) de TREBEP, el Ayuntamiento de Ronda seguirá respetando la normativa actualmente vigente y convenida para el personal funcionario y laboral, en los términos y condiciones recogidos en el apartado VII del Pacto complementario vigente de desarrollo del acuerdo regulador, cuya normativa puede ser negociada bilateralmente entre las partes negociantes del acuerdo regulador siguiente el procedimiento previsto al efecto y que recoge el artículo 38.10 TREBEP.

Artículo 32. *Seguro de responsabilidad civil*

El Ayuntamiento concertará con una compañía de seguros, una póliza colectiva que amparará al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo en cuanto a la cobertura legal necesaria por la responsabilidad civil en que pueda incurrir el citado personal en el desempeño de sus funciones.

Artículo 33. *Seguro de vida y accidentes*

La Corporación concertará una póliza colectiva que cubra a todo el personal afectado por el presente convenio en los riesgos de muerte o invalidez, con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- Fallecimiento por cualquier causa natural: 35.000 euros/asegurado.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual por cualquier causa natural: 50.000 euros/asegurado.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio por causa natural: 50.000 euros/asegurado.
- Gran invalidez por cualquier causa natural: 50.000 euros/asegurado.
- Fallecimiento por accidente: 35.000 euros/asegurado.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de un accidente: 50.000 euros/asegurado.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio derivada de un accidente: 50.000 euros/asegurado.
- Gran invalidez derivada de un accidente: 50.000 euros/asegurado.
- Abono por gastos de sepelio, hasta: 3.000 euros/asegurado.
- Servicio de asesoramiento legal y fiscal para la tramitación y liquidación del impuesto de sucesiones y otros trámites legales.
- En lo especificado para las garantías derivadas de accidentes, cuando el hecho causante no sea catalogado como accidente laboral o enfermedad profesional, la póliza dará

cobertura a los siniestros provocados intencionadamente por el asegurado; suicidio o cualquier lesión auto-inflingida.

2. Las citadas cuantías se verán incrementadas con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.
3. El personal asegurado recibirá copia de la póliza y contingencias aseguradas.

Artículo 34. *Anticipos*

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 35. *Subvención de créditos*

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 36. *Actividades socioculturales y deportivas*

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 37. *Asistencia jurídica*

1. La Corporación se compromete a prestar asistencia letrada (abogado y procurador) a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, en todas aquellas cuestiones civiles o penales derivadas por la prestación de sus funciones.

2. En evitación de las actuaciones y procedimientos aludidos en el punto 1 del presente artículo, la Corporación se compromete a asesorar convenientemente a todo el personal laboral que, en el ejercicio de sus funciones, trate materias que sean susceptibles de responsabilidad civil o penal.

3. En aquellos supuestos en los que el trabajador sea imputado por causa criminal y necesite la asistencia, representación y asesoramiento de abogado y/o procurador, el trabajador podrá disponer de los servicios jurídicos del Ayuntamiento ó contratar en su caso para su defensa bien por incompatibilidad o bien por garantía personal a los profesionales que considere oportunos, obligándose el Ayuntamiento a abonar el coste de los mismos hasta los importes que se establezcan por el Colegio de Abogados al que pertenezca cada profesional. Todo ello, siempre que se declare absuelto o se archive el procedimiento.

Artículo 38. *Ayuda escolar*

1. En la nómina correspondiente al mes de octubre, la Corporación hará efectiva una cuantía por hijo y año en concepto de ayuda escolar, de la siguiente manera:

- Hasta los 18 años, o mayores de edad que acrediten estar cursando algún tipo de estudios homologados por la Consejería de Educación: 91,64 euros, si se tratare de educación especial y se llevare a efecto en un centro homologado la ayuda será de 206,17 euros.
- Para ciclos formativos de grado superior: 154,34 euros.
- Para estudios universitarios: 320,72 euros.
- El Ayuntamiento considerará la concesión de ayudas puntuales de estudios a aquel Personal Laboral que realice estudios oficiales que tengan relación con su cualificación o posible promoción profesional, por las mismas cuantías de las ayudas anteriormente citadas, proporcionalmente al número de asignaturas aprobadas.

En el caso de que el padre y la madre del hijo que genera el derecho, sean ambos empleados del Ayuntamiento, será abonada dicha cantidad únicamente a uno solo de los

padres. Asimismo, en caso de separación o divorcio de los padres, corresponderá a aquel que tenga la guardia y custodia.

Artículo 39. *Prestaciones médico-farmacéuticas*

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 40. *Plan de pensiones*

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos ya establecidos o que se establezcan para el personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 41. *Ayuda por fallecimiento*

En caso de fallecimiento de un/a empleado/a incluido/a en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el excelentísimo Ayuntamiento concederá la bóveda que ocupe a perpetuidad, debiéndose mantener desocupadas tres bóvedas de segunda fila y otras tantas de tercera para dar cumplimiento al presente artículo.

CAPÍTULO VII

Situaciones administrativas

Artículo 42. *Excedencias y otras situaciones administrativas*

El personal laboral fijo, se regirá por las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Responsabilidad disciplinaria, faltas, sanciones y prescripción*

1. Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Personal Laboral que en el ejercicio de sus deberes laborales, incurrieran en actos susceptibles por la Corporación Municipal de falta disciplinaria, se regirá por lo dispuesto en la mencionada ley, así como por lo dispuesto igualmente por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo no previsto por el Real Decreto Legislativo 5/2015.

2. En virtud de 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, modificado por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre; la Corporación Municipal garantiza que los Representantes Sindicales del Personal Laboral, serán informados conforme se inicie el Procedimiento establecido en el art. 98, de la referida Ley 7/2007, por la comisión expresa o presunta de alguna falta disciplinaria de carácter leve, grave o muy grave, en la que pudiera incurrir el Personal Laboral.

CAPÍTULO IX

Seguridad e higiene

Artículo 44. *Seguridad e higiene*

1. El personal laboral tendrá derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. La Corporación Municipal se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene al personal laboral, con especial referencia al personal de nuevo ingreso, o cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidentes o para la salud, ya sea para el propio personal laboral, para sus compañeros/as o terceros.

3. La Corporación Municipal, previo informe de la Comisión Mixta Paritaria, establecerá los servicios propios para impartir esta formación o recabará el asesoramiento y participación de los servicios oficiales competentes. El personal laboral vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas y cursos de formación que se programen.

4. Los representantes sindicales del personal laboral girarán visita de carácter periódico a todas las dependencias municipales, con frecuencia mínima de una vez al año.

5. Si los representantes sindicales del personal laboral, o las personas delegadas por ellos, apreciasen seria y grave posibilidad de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Corporación por escrito en el plazo de 24 horas para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo en el plazo de dos días naturales. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada directamente por la totalidad de los representantes sindicales del personal laboral. Tal acuerdo, deberá ser comunicado de inmediato a la Corporación y a la autoridad laboral competente en la materia, la cual anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 45. *Reconocimiento médico*

1. Con carácter voluntario y frecuencia anual, el personal laboral tendrá derecho a un reconocimiento médico y analítica correspondiente.

2. Si como consecuencia del reconocimiento se descubriese en algún personal incapacidad para el desarrollo normal de las funciones asignadas al puesto que ocupe, la Corporación, de mutuo acuerdo con dicho personal afectado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo, de similar nivel profesional para el que estuviese dotado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir por ello además detrimento alguno en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

Artículo 46. *Útiles de trabajo y vestuario*

1. La Corporación Municipal dotará al personal laboral de la ropa, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones, que por razón de su trabajo lo necesite.

Esta actuación se llevará a cabo de acuerdo con el Concejal-Delegado correspondiente y con la renovación adecuada cada vez que se compruebe dicha necesidad, teniendo en cuenta un trato idéntico en lo posible respecto del profesado al personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento.

2. De la adquisición de vestuario, útiles y herramientas, será informada anualmente la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 47. *Botiquín de urgencias*

Todos los servicios o áreas donde desarrolle su labor el personal laboral, dispondrán de un botiquín de urgencias debidamente equipado, que será revisado anualmente por los representantes sindicales.

CAPÍTULO X

Formación y promoción profesional

Artículo 48. *Cursos de formación*

1. El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este excelentísimo Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

Artículo 49. Funcionarización del personal laboral

1. La Corporación, previa negociación con los representantes sindicales del personal laboral, coincidiendo con el estudio anual de elaboración de la Plantilla y Oferta de Empleo Público, se compromete mediante los cauces legales oportunos y vigentes, a estudiar la posibilidad de integrar al personal laboral fijo y que voluntariamente lo solicite, dentro de los distintos grupos o niveles funcionariales que le puedan corresponder.

2. En cualquier caso, para el mencionado acceso del personal laboral fijo a plazas de Personal Funcionario, se respetará lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO XI**Órganos de representación y negociación colectiva****Artículo 50. Delegados de personal y comités de empresa**

1. El ámbito de sus competencias será el que determine tanto la Ley Orgánica de Libertad Sindical como el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como normativa legal posterior que las desarrolle o modifique.

2. Podrán constituirse cuantas representaciones sindicales determine la ley por el número de trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, sin más limitación que las derivadas de la misma.

3. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, tendrán derecho a disponer cada uno de 20 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones. Del uso de las mismas, se preavisará a la Sección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas.

4. Podrán acumularse las horas disponibles para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno solo o en varios de sus integrantes, debiendo solicitarse previamente.

5. En caso de necesidad de convocatoria de asambleas de trabajadores, se actuará conforme a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; si bien, se garantiza que el lugar de reunión sea en el centro de trabajo y dentro del horario de jornada laboral, salvo que por razones debidamente motivadas, sea inviable alguno de estos aspectos.

Las convocatorias de dichas asambleas, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al representante de personal del equipo de Gobierno con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

6. Conforme a lo establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con sus representados.

Artículo 51. Negociación colectiva

1. En virtud de lo establecido 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, dentro del respeto a las leyes de aplicación al Personal Laboral de la Administración Pública Local, se consideran materias objeto de negociación colectiva entre la Corporación Municipal y los Representantes Sindicales del Personal Laboral, según lo establecido en la legislación para el Personal Laboral. Entendiendo por Representantes Sindicales del Personal Laboral, a los Delegados de Personal o Comité de Empresa en el caso de contar con un censo de 50 o más empleados/as.

2. Los acuerdos a tomar dentro de la negociación colectiva prevista en el presente artículo deberán ser alcanzados de manera bilateral por mayoría de los miembros integrantes de ambas partes negociadoras.

3. Para mayor operatividad e igualdad de trato entre el personal laboral y el personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda, se hará coincidir en la misma sesión plenaria, la aprobación de cada nuevo convenio colectivo y acuerdo regulador (junto con sus posibles anexos y pactos), así como las actualizaciones, desarrollos o modificaciones parciales a dichos textos que, en un momento puntual, se estimen necesarias.

Disposiciones adicionales

Primera. Con carácter general, en lo no previsto a lo largo del articulado del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta en este sentido las mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la Administración del Estado o la autonómica, aplicables al personal laboral de entidades locales.

Con carácter particular, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la Corporación Municipal garantiza que en lo sucesivo, toda aquella mejora que acuerde establecer para el Personal Funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda, bien mediante Pleno, Resolución de Alcaldía, disposición del Concejal-Delegado de Personal, circular interna o instrucciones, en cualquiera de sus condiciones laborales, económicas, personales, sociales o sindicales, que según criterio de los representantes sindicales del personal laboral, suponga una mejora a lo establecido en el presente convenio colectivo, será aplicada simultáneamente para el personal laboral.

Segunda. Todas las ayudas sociales previstas en el presente convenio tendrán la misma cuantía y consideración que la establecida en el Acuerdo Regulador y Pacto del Personal Funcionario.

Tercera. En cumplimiento de lo dispuesto tanto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre “Derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación”, como 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, anualmente, previa solicitud de los Representantes Sindicales del Personal Laboral, sin perjuicio del deber de entrega de las copias básicas de todos los contratos que deban celebrarse por escrito; en defecto de ello, la Corporación Municipal al menos informará por escrito a los representantes sindicales del personal laboral, acerca de los contratos de duración determinada vigentes, detallando entre otros conceptos la modalidad de contrato, denominación del puesto, número de contratados, duración previsible y localización dentro de los distintos servicios municipales.

Cuarta. Establecimiento de un Plan de jubilación parcial: El Ayuntamiento de Ronda, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconocerá el derecho de sus trabajadores a la jubilación parcial según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables, y siendo de aplicación igualmente en este Ayuntamiento lo regulado en el artículo 67 de la citada Ley, en la que se establece que la jubilación de los trabajadores podrá ser parcial (apartado 1 D) y que procederá la jubilación parcial a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

Para la cual se adoptarán los acuerdos para la aplicación y el ejercicio de dicho derecho, respetando los requisitos exigidos por la LGSS y previendo las opciones y formas legales de relevo, así como los aspectos relativos a las retribuciones correspondientes, a la reducción de la jornada y a la forma o formas de prestación de la jornada reducida.

Quinta. Puestos de segunda actividad: En aplicación del Reglamento de Provisión de Puestos vigente, y conforme a las normas que para los mismos se establezcan, la Corporación se compromete a definir aquellos puestos de trabajo que tengan la consideración como de segunda actividad.

Para el resto de trabajadores que se encuentren en las mismas circunstancias, se realizará una adecuación de tareas a las condiciones particulares de cada uno de ellos (edad, condición física, etc...). La Comisión Mixta Paritaria evaluará las condiciones alegadas por el trabajador y supervisará su correcta adecuación al nuevo puesto.

Sexta. Promoción interna: Tras el estudio detallado de la plantilla de personal, La Corporación se compromete a la realización de un proceso de promoción interna, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

Séptima. La jornada laboral general y especial, así como los permisos, licencias y vacaciones regulados en el presente convenio, se desarrollarán mediante instrucciones, dejando sin efecto la regulación, hasta ahora contenida, en el pacto complementario de desarrollo del acuerdo regulador.

Todos los periodos que en el convenio anterior figuran su vigencia reflejada en el periodo 2012-2014, se cambian en el nuevo convenio, haciendo referencia al periodo 2016-2019.

Disposición derogatoria

Única. El presente convenio colectivo sustituye y deja sin efecto tanto al convenio colectivo y anexo/s anteriores al mismo, como a todos aquellos acuerdos, disposiciones, circulares internas y demás normas municipales, que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio colectivo, que puedan oponerse o contradecir a lo regulado en el mismo.

Disposiciones finales

Primera. Del presente convenio colectivo, se firmarán 2 copias originales; quedando una de ellas en poder de la Corporación Municipal, mientras que la otra en poder de los representantes sindicales del personal laboral.

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc. aquí establecidas, sirviendo este documento como referente básico para futuras mejoras de las condiciones de trabajo del personal laboral del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos concibiéndose como un todo indivisible, no pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Igualmente y dado que la pretensión del presente convenio, es la equiparación con las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, el presente convenio y los derechos y deberes en él recogidos no podrán superar nunca los derechos y deberes de cualquier índole de dicho colectivo y serán nulos los artículos y/o textos que lo incumplan.

Segunda. El presente convenio colectivo se encontrará a disposición del personal laboral al que hace referencia en la Sección de Recursos Humanos, pudiéndose obtener fotocopia del mismo.

Tercera. Los errores materiales y aritméticos de que adolezca el presente convenio colectivo, cuya subsanación no implique modificación total de los mismos, podrán ser corregidos de forma inmediata una vez detectados, sin necesidad de establecer un nuevo convenio.

Cuarta. Todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio, se verán incrementados para cada ejercicio, según se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, aplicando los mismos criterios que se aplican al personal funcionario del excelentísimo Ayuntamiento de Ronda.

Quinta. La Corporación se compromete mediante pacto, a elaborar y, desarrollar el acuerdo regulador, en el que se recogerán especificaciones de gestión diarias que deberán ser tenidas en cuenta y efectivamente puestas en funcionamiento por la Administración impulsando las medidas necesarias a partir de la firma del presente acuerdo.

Así se acuerda en Ronda, a 3 de octubre de 2017.

Por los representantes sindicales: Francisco Cristóbal Maza Pérez, Francisco Manuel Páez García, Salvador Ruiz García (Delegados de Personal).

Por la Corporación Municipal (Concejal-Delegado de Personal), Alberto Orozco Perujo.

8196/2017