CRISTOBAL MIGUEL CORRAL MALDONADO (1 de 2)
ALCALDE-PRESIDENTE
Fecha Firma: 17/01/2017
HASH: feefa90eed90273d3d81e5344dd5bb3c

SALVADOR VERGARA LÓPEZ (2 de 2)
SECRETARIO-INTERVENTOR
Fecha Firma: 18/01/2017
HASH: 6df2c908dd6e20bd80a8646e4759f7a2

ACTA DE LA SESIÓN DEL PLENO ORDINARIA 29 DE DICIEMBRE DE 2016

ASISTENTES

ALCALDE

D. CRISTOBAL MIGUEL CORRAL MALDONADO (IULV-CA)

CONCEJALES

Grupo de IULV-CA:

D. ISMAEL CASTILLA SANTOS

D. ANTONIO CASTILLERO GIL.

Dª CARMEN CORDON HERRERA

D. JUAN ANTONIO GIL CAMARENA

Dª SARA GOMEZ VALERO

Grupo de PSOE-A:

D. ANGEL AMAYA OSTIOS

D. FRANCISCO RAFAEL GONZALEZ BERMUDEZ.

Dª CARMEN GLORIA ESCALANTE ESCALANTE

NO ASISTEN:

Grupo de IULV-CA:

Dª ANGELES GARCIA JIMENEZ

Dª MARIA DEL ALBA GONZALEZ QUIRÓS.

SECRETARIO:

D. SALVADOR VERGARA LÓPEZ

En el Salón de Actos de la Casa Consistorial de la Villa de Teba, siendo las 19.00 horas del día 29 de diciembre de 2016 se reúnen en primera convocatoria los Sres. Concejales indicados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 y ss del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, al objeto de celebrar Sesión ordinaria de Pleno.

Antes de empezar la exposición y debate de los asuntos del Orden del Día, el Portavoz del Grupo Socialista, D. Angel Amaya Ostios, solicita intervenir para realizar una serie de consideraciones.

Le Sr. Alcalde le concede el uso de la palabra.

El Portavoz del Grupo Socialista se dirige al Pleno en los siguientes términos que se trascriben de forma literal:

"*En las últimas convocatorias de sesiones plenarias se viene repitiendo una forma de proceder que nuestro grupo entiende que no es la correcta ni la que la legislación vigente exige. De esta forma, se está obstaculizando al grupo socialista la posibilidad de conocer en profundidad, dentro del plazo legal previsto, los diferentes expedientes que van a pleno, de forma que nos resulta muy complicado poder formarnos una opinión nítida al respecto, previa, a la posición de voto que decidamos en cada cuestión.*

La competencia para convocar el Pleno corresponde al Alcalde según el artículo 80.1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Corporaciones Locales. El plazo de convocatoria según el artículo 46.2 b) es de dos días hábiles de antelación, lo que en este Ayuntamiento no está cumpliendo. Si celebramos el pleno hoy jueves 29, éste se tendría que haber convocado el lunes 26. Al ser este festivo, si el pleno se corcovó el martes 27 no se podría celebrar hasta el viernes 30.

Otra cuestión clave, es la notificación de la convocatoria. Debe constar en el expediente la prueba documental de que se ha notificado en tiempo y forma a cada concejal la convocatoria de pleno. Ni se está cumpliendo los plazos de notificación ni la misma se está efectuando correctamente.

Tercera cuestión fundamental. La documentación íntegra en sus correspondientes expedientes de todos los asuntos a tratar en la sesión que deban servir de base para el debate y votación de un acuerdo, tienen que estar a disposición de todos los concejales desde el mismo momento de la convocatoria. Ayer, a menos de 24 horas de la sesión no contábamos con documentación alguna.

Entiende nuestro grupo que hay que corregir de inmediato la forma de proceder en cuanto a las convocatorias, notificaciones y documentación de los órganos colegiados ya que, si no es así, nos veremos obligados a interponer un recurso de reposición ante las convocatorias de pleno que no cumplan con la legalidad vigente o incluso a interponer un recurso contencioso-administrativo para defender nuestros derechos como concejales. No pretendemos paralizar en ningún caso el Ayuntamiento, pero tampoco vamos a permitir que se pisoteen los derechos que nos otorga la Constitución y la Ley como concejales de la Corporación.

Debe saber el Alcalde y su grupo, que pretenden continuamente darnos lecciones de democracia y participación, que todos los acuerdos que se van a adoptar en el día de hoy podrían ser nulos de pleno derecho, ya que ni la convocatoria de pleno, su notificación y la documentación íntegra de los expedientes han estado a disposición de los concejales de la oposición en los términos que fija la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Del Alcalde depende corregir de ahora en adelante la forma de proceder cuando se convoca un pleno o nos veremos obligados, aún a nuestro pesar, a tomar las medidas que consideremos oportunas.

Ante la falta de transparencia de este Ayuntamiento y la ilegalidad al no convocar los plenos en el plazo establecido e 2 días hábiles de antelación, el grupo socialista no opina de los puntos, porque no ha tenido acceso con tiempo suficiente a la documentación."

Le responde el Sr. Alcalde que la convocatoria del Pleno se ha hecho como hasta ahora se ha venido haciendo en el Ayuntamiento. Precisamente este Equipo de Gobierno lleva 18 meses trabajando por la Democracia y la Participación Ciudadana

como principios fundamentales, ejemplo de ello han sido los casos en que el Grupo Socialista ha presentado por urgencia cualquier Moción y siempre ha resultado apoyada por el Grupo de Izquierda Unida, aunque no haya habido tiempo para estudiarla con antelación. Es más, las últimas Comisiones de Hacienda se han tratado de hacer por la tarde para que el Grupo Socialista pueda asistir, incluso se invitó por escrito al Grup Socialista para que pudiera hacer sus aportaciones al Presupuesto Municipal y no ha mostrado el más mínimo interés.

Si el Grupo Socialista considera que no se están haciendo las cosas bien, está en su derecho de reclamar o impugnar lo que considere oportuno, pero que no se hagan ataques a una falta de transparencia o de participación.

En cuanto al Pleno el Sr. Alcalde insiste en que de acuerdo con lo aprobado en el Pleno de Organización de 26 de junio de 2015, los plenos serían los jueves o viernes últimos de cada mes, y en este caso el Pleno se convocó el martes 27 de diciembre.

Le responde el Portavoz del Grupo Socialista, D. Angel Amaya Ostios, que como ha dicho anteriormente, los plenos se tienen que convocar con dos días hábiles de antelación, y que lo que no puede ser es que la notificación le llegue 24 horas antes del Pleno, sin tiempo para ver los asuntos. Además ha habido ocasiones en que cuando se ha convocado el Pleno algunos asuntos no estaban en Secretaría.

El Sr. Alcalde le responde que estos debates son buenos plantearlos y que su equipo de gobierno trata de apostar por la transparencia y la buena gestión, y que cualquier asunto que quiera ver se encuentra a su disposición en el Ayuntamiento.

Una vez verificada por el SECRETARIO la válida constitución del Pleno, dado que se cumple la asistencia mínima de un tercio del número legal de miembros, el Presidente abre la sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1º.- Aprobación del Acta de la Sesión Ordinaria de 25 de noviembre de 2016.

De conformidad con el artículo 91.1 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, interviene el Sr. Alcalde para preguntar si algún miembro de la Corporación tiene que formular alguna observación al Acta correspondiente a la Sesión Ordinaria de 25 de noviembre de 2016.

No suscitándose debate, con el voto a favor de los 6 concejales del Grupo de IULV-CA y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación se aprueba el acta de la sesión ordinaria de 25 de noviembre de 2016.

2º.- Aprobación Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Teba de acuerdo con el requerimiento de subsanación de deficiencias efectuado por el Servicio de Administración Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

La negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas se traduce o bien en Convenios Colectivos —personal laboral, artículos 82 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre —, o bien en Pactos o

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

Acuerdos —para el personal funcionario, artículos 31 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre —.

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

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

Con fecha 02/09/2016, por acuerdo de Pleno se aprueba el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Teba, y se tramita expediente para su registro en el Servicio de Administración Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, para su posterior publicación en el BOP.

Con fecha 21/12/2016, se recibe notificación del Servicio de Administración Laboral (Expte. 29/01/0280/2016) por la cual se comunica a este Ayuntamiento una serie de deficiencias que hay que subsanar para la Inscripción del Convenio, y que son:

-El artículo 6.2 del Convenio se debe acomodar al 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

-El último párrafo del artículo 7 del Convenio Colectivo se debe acomodar al 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los derechos a la acumulación del período vacacional en caso de incapacidad temporal.

-El artículo 8.5 del Convenio Colectivo se debe acomodar al artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a poder disfrutar la maternidad simultáneamente.

-El artículo 28 del Convenio Colectivo se debe acomodar al 78 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con en el número de asambleas.

-En el artículo 36 del Convenio Colectivo falta la cantidad de €.

-La Disposición Adicional 3ª del Convenio Colectivo, en la que se limita el trabajo a Empresas de Trabajo Temporal, deberá acomodarse a la disposición adicional 2ª de la Ley 14/1994.

Se redacta de nuevo el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Teba, conforme a las deficiencias indicadas en la notificación del Servicio de Administración Laboral.

El Pleno con el voto a favor de 6 concejales de IULV-CA, y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, adopta los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO. Aprobar el Texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Teba subsanado conforme a las deficiencias señaladas en la notificación recibida del Servicio de Administración Laboral de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, cuyo texto se añade como Anexo.

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Comisión

Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de registro y para que ordene su publicación obligatoria en el *Boletín Oficial de la Provincia.*

ANEXO.

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE TEBA

CAPÍTULO 1 - CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal laboral que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Teba.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y con efectos económicos y sociales retroactivos desde el 1/1/2016, finalizando su vigencia el día 31/12/2020, sin perjuicio de su eventual prórroga y de la aplicación de la revisión salarial que pudiera acordarse por ambas partes.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA DEL CONVENIO Y PRÓRROGAS.

El convenio se considerará automáticamente denunciado el día 1 de Octubre de 2020 comprometiéndose ambas partes formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio en los quince días siguiente a la denuncia Una vez denunciado, y hasta tanto no entre en vigor un Convenio que lo sustituya, será de aplicación el presente Convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

Si llegado el 31 de diciembre de 2020 no estuviera aprobado un nuevo Acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Acuerdo en todo su articulado y condiciones, aunque los efectos del Acuerdo que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de Enero de 2021.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

4.1.- **Composición y Constitución.**

Estará integrada por 2 miembros de la Corporación y 2 de los trabajadores estos últimos serán elegidos por y entre los representantes trabajadores. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales y/o asesores, con voz pero sin voto. Velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

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

A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

4.2.- **Funciones.**

Son las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.

c) Arbitraje de los problemas que se originen en su aplicación.

d) Aplicación y destino de los fondos que se apliquen a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.

e) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica cuando exista disconformidad entre las partes.

f) Las que le atribuya el convenio y todas aquellas que tiendan a su eficacia práctica.

g) Actualización que sea necesaria del articulado del convenio.

h) Mediará con carácter previo antes de la aplicación de medidas extintivas y/o suspensivas previstas en los artículos 47, 51, 52 y del Estatuto de los trabajadores. Las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que pudieran derivar en extinción o suspensión de contratos así como en reducciones de jornadas, deberán de ser

discutidas y aprobadas por ésta comisión.

i) En especial, la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto, colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Los acuerdos serán inmediatamente ejecutivos, formarán parte integrante del texto del Convenio y se desarrollarán conforme al procedimiento legal.

4.3.- **Reuniones**

Será de obligación de la Comisión de vigilancia reunirse cuando así lo solicite alguna de las dos partes con una antelación mínima de 48 horas. De cada sesión se deberá levantar acta.

Caso de no existir acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado (SERCLA), previo acuerdo de ambas partes.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5.- CALENDARIO LABORAL.

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Teba.

El personal disfrutará de 5 días laborales de permiso en Navidad y 3 días laborales en Semana Santa, que se distribuirán de acuerdo con las necesidades del servicio y en dos turnos. Se considerará inhábil a efectos laborales el Sábado Santo. Aquel trabajador que por necesidades del servicio disfrute de las vacaciones durante los meses en los que coincida Navidad o Semana Santa, tendrá derecho a disfrutar los correspondientes días de permiso a continuación de sus vacaciones.

La Corporación confeccionará anualmente su calendario laboral, entre los meses de octubre y noviembre, previa negociación con los delegados de personal, que será aprobado y firmado por Alcaldía. En las dependencias y servicios del Ayuntamiento donde se trabaje a turnos o con jornadas especiales se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución de al menos quince días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

ARTÍCULO 6.- JORNADA LABORAL.

6.1.- **Horario y jornada**

La jornada de trabajo será acorde al Ordenamiento Jurídico y el calendario anexo.

La distribución de las mismas se harán en el calendario laboral confeccionado durante los meses de octubre y noviembre, previa negociación con los delegados de personal, que será aprobado y firmado por Alcaldía.

Cada empleado o empleada tendrá derecho a 30 minutos diarios de descanso. Aquellos trabajadores que no deseen disfrutar de dicho descanso, podrán solicitar su compensación con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma. Dicho descanso no dejará desatendidos los servicios y se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

En aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, especialmente en los casos de trabajo a turno y en jornada nocturna, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto se llevará a cabo negociado en el seno de la comisión de seguimiento del presente Convenio Colectivo o por el acuerdo a que llegue el trabajador con la corporación, respetando en todo caso lo previsto en este. Corresponde a la trabajadora que teniendo a su cargo un menor de doce años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, la elección de este, atendiendo a la conciliación de la vida familiar y laboral. (En aplicación de jurisprudencia y doctrina judicial).

El personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias, deberá conocer su horario con al menos 15 días de antelación.

6.2- **Jornada Reducida.**

Tendrá derecho a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado por razón de enfermedad muy grave.

Tendrá derecho, previa notificación con una antelación de un mes, a la disminución de la jornada con un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla el trabajador o trabajadora que así lo solicite, con la disminución proporcional del salario, y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral;

c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

d) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de su jornada laboral, con los porcentajes relacionados anteriormente y sin sujeción a los plazos establecidos en este artículo para la solicitud y el tiempo de permanencia en esta situación. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a la ½ ó ¼ las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje de tiempo trabajado mensualmente.

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

ARTÍCULO 7.- VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si por ineludibles necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en los meses indicados el trabajador tendrá derecho al disfrute de un día más que el que le correspondiese por cada semana disfrutada fuera del periodo establecido. Los períodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Al inicio del año, a lo largo del mes de enero, el trabajador deberá comunicar a la Alcaldía los períodos preferentes de disfrute de las mismas, con el fin de mejorar la distribución y continuación del servicio prestado. la omisión de este procedimiento facultará a su distribución a la Alcaldía para cuadrar dicho servicio.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 24 días a los 20 años, 25 a los 25 años y 26 a los 30 años.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se establecen dos puentes al año, disfrutándose de forma alternativa por el 50% de la plantilla de cada centro o departamento en cada uno de ellos, quedando por determinar por la CVI cada año los puentes que se disfrutarán.

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de vacaciones o de baja laboral. En caso de necesidad por merma de la plantilla en los distintos departamentos, se hará uso de la bolsa de trabajo existente.

Se reconoce el derecho de los empleados y empleadas a la acumulación el período de vacaciones a permiso de maternidad, paternidad, y lactancia aún habiendo expirado ya el año natural. No así en los demás casos que, una vez transcurrido el año natural, se considerarán perdidos.

ARTÍCULO 8.- PERMISOS Y LICENCIAS.

8.1- **Permiso de paternidad** por nacimiento, adopción o acogimiento, pre-adoptivo o permanente de un hijo o hija del trabajador, 15 días de permiso a partir de la fecha del nacimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción.

8.2.- Por **muerte, enfermedad grave o intervención** quirúrgica grave del cónyuge, padre/madre, abuelo, hijo, nieto, hermano, suegro, cuñado y yerno/nuera se concederá permiso de cinco días hábiles, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En el caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador o trabajadora, y siempre que existieren hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el párrafo anterior será de 15 días hábiles.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

8.3- **Traslado de domicilio** Un día si no comporta cambio de residencia, tres días en caso contrario. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio. El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de enseres o de muebles.

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

8.5- **Permiso por parto, adopción o acogimiento.** En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 19 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 19 semanas, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

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

8.6.- **Cuidado de hijo menor de 16 meses. Lactancia** Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

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

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación.

8.7. - **Asuntos particulares** A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho previa solicitud, a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, Se añadirán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincida en festivo, sábado o día no laborable.

El número anual de días de permiso ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

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

8.8.- **Permisos sindicales** Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, se concederán los permisos necesarios, en los términos que se determine por la legislación y la negociación colectiva.

8.9.- Se concederán 20 días hábiles de permiso por **matrimonio** o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público.

8.10.-**Deber inexcusable** de carácter público. Se concederán permisos por el tiempo indispensable.

8.-11.- Quienes por razones ineludibles presten servicios los días **24 y 31 de diciembre** disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al periodo de vacaciones.

8.11.- **Licencias sin sueldo.** Con independencia de las licencias previstas en la normativa vigente, podrán concederse sin retribución alguna licencias por asuntos propios, que habrán de ser previamente solicitadas y autorizadas, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

ARTÍCULO 9. - EXCEDENCIAS

9.1.- **Excedencia voluntaria.-**

A) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad de cargo público al personal fijo, cuando se encuentre en situación de servicio activo en cualquier Administración Pública, o pasen a prestar servicios

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto D del presente artículo.

B) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por **interés particular.**

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante uno año en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a 4 meses. Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

A partir del segundo año el reingreso se efectuará por adscripción provisional a un puesto del mismo grupo y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto, siendo prioritario en la oferta de Empleo Pública.

C) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de adopción en su caso, o familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo.

9.2.- **Excedencia forzosa.**

Será concedida excedencia por **servicios especiales** como consecuencia de la designación del trabajador o trabajadora para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto del puesto de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

ARTÍCULO 10. - SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por privación de libertad del trabajador (por resolución judicial o gubernativa) en caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad.

Como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y según la redacción dada al art. 45 letra n) del ET (Causas y efectos de la suspensión del contrato) por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de PICVG, y según el apartado 6 del art. 48 del ET (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) se concede una suspensión de contrato, cuya duración inicial será de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese una mayor duración, con prórrogas de tres meses hasta el año y medio. En este supuesto y según la Ley de la Seguridad Social, se tiene el derecho a la prestación por desempleo si se reúnen los requisitos de carencia.

CAPÍTULO III -SELECCIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN INTERNA Y

PROVISIÓN DE PUESTOS. FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 11.- PERSONAL LABORAL FIJO Y CONTRATADO DE NUEVO INGRESO.

a) La selección de personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1.986, de 18 de abril; R.D. 364/95 de 10 de marzo, Ley 7/2007 de 13 de Abril) y por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

b) La Alcaldía de la Corporación deberá proceder, en cuanto a la Oferta de Empleo Público, en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto. En este procedimiento se estará a lo regulado en el RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

c) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección; dicha convocatoria habrá de ser negociada con las organizaciones sindicales representativas en la mesa de negociación correspondiente.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará en ella. No se podrá puntuar ningún mérito que no figure en la convocatoria.

ARTÍCULO 12.- BOLSA DE TRABAJO.

a) Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la

Comisión de Vigilancia del Convenio velará por el respeto de los requisitos

b) En aquellos supuestos en que se lleven a cabo contrataciones temporales de trabajadores en servicios o departamentos que se financien con cargo a subvenciones periódicas o programas específicos, concedidos o diseñados por otra Administración Pública, se garantizará la estabilidad laboral del trabajador hasta la finalización de la obra o servicio que dio origen a su relación laboral, llevándose a cabo, en su caso, las prórrogas necesarias del contrato.

c) No caben, pues, cualquier contratación sin un proceso de selección de personal conocido y transparente

ARTÍCULO 13.- PROMOCION INTERNA.

15.1.- El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, consistente en el ascenso de unas categorías a otras del grupo inmediato superior. Se deberá, para ello, poseer la titulación exigida, y superar el correspondiente proceso de selección que será el de concurso-oposición, concurso u oposición, negociado previamente con los representantes legales de los trabajadores.

15.2.- Todas las plazas que queden libres por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios, podrán ser ofertadas en primer lugar por promoción interna.

15.3.- En el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc., podrá ser convocada su provisión mediante promoción interna a través del correspondiente anuncio en los tablones municipales durante el plazo de 7 días y negociación con los órganos de representación sindical. Solamente en el caso de que el Ayuntamiento pretenda amortizar dicho puesto o plaza no se llevará a cabo el concurso-oposición interno, cuya amortización deberá ser negociada con la representación sindical. Si no se cubre a través de la promoción interna se hará convocatoria libre.

15.4.- El sistema de puntuación para la promoción interna será análogo al que se fije para el acceso a los puestos de trabajo en convocatoria libre.

ARTÍCULO 14.- TRIBUNALES.

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

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Formarán parte de los órganos de selección dos vocales y un presidente, con voz y voto, elegidos entre la plantilla de trabajadores del Ayuntamiento de Teba, siendo el presidente necesariamente un funcionario. Actuará como Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue, con voz pero sin voto.

ARTÍCULO 15.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Son el instrumento técnico por el que se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto incluyendo conjunta o separadamente aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral o por personal funcionario.

Ajustándonos a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (17 de marzo e 2005) el personal eventual y de confianza no podrá ser nombrado para realizar funciones y tareas que se proyectan en actuaciones normales de la administración.

La RPT comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión, los requisitos exigidos para su desempeño, el complemento de destino y el complemento específico y el régimen jurídico aplicable al personal. La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación puestos de trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. La relación de puestos de trabajo es pública.

ARTÍCULO 16.- TRASLADO.

Cuando se vaya a producir el traslado de su puesto de trabajo de cualquier trabajador, se deberá consultar previamente con la CVI o, simplemente, informar si dicho traslado se produce a voluntad del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia global integral tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo.

En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.

ARTÍCULO 17.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Ayuntamiento podrá encomendar, por escrito, al personal el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo a proveer por una subcategoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, previo informe de los representantes de los trabajadores correspondiente. Estos periodos de 6 y 8 meses podrán ampliarse por razones justificadas y objetivas y previa conformidad de los representantes sindicales.

Si existieran varios trabajadores o trabajadoras capacitados para realizar la categoría superior se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Durante el tiempo que desempeñe dicho puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a las retribuciones complementarias con que el mismo este dotado.

Este tiempo de desempeño de funciones de categoría superior no computará a efectos de provisión de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 18. - FORMACIÓN

18.1- **Plan de formación**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, la cual propondrá el Plan de Formación Continua en el plazo de un mes a contar desde la aprobación del Convenio, y una vez aprobado se considerará parte integrante de este Convenio a todos los efectos. Dicha Comisión aprobará la memoria final del Plan y recibirá toda la información sobre los cursos que realizan los trabajadores. La asistencia a estos cursos de formación, dará derecho al trabajador a la compensación horaria en su jornada de trabajo en un tercio de la duración del curso si se realizasen fuera del horario de trabajo.

Dicha Comisión realizará encuestas para que los distintos servicios y departamentos municipales manifiesten las necesidades de formación que crean convenientes para el personal a su cargo y propongan las medidas oportunas.

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

El personal del ayuntamiento podrá asistir a cursos de formación durante el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, y durante la excedencia por motivos familiares.

CAPÍTULO IV - SALUD LABORAL

ARTÍCULO 19.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1.- El Ayuntamiento dotará a los trabajadores y trabajadoras en los meses de Enero y Junio indumentaria y ropa de trabajo al personal de los Servicios Operativos, Limpiadoras y Policía Local, según las necesidades que se determinen en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

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

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

a) conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.

c) una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

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

3.- La Corporación deberá:

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

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

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

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

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la corporación deberá tener un servicio de Prevención propio o ajeno. Se contará con el servicio de prevención de la Diputación Provincial.

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

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo.

Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, gestionará con la Mutua de Accidentes la posibilidad de impartir cursos de prevención de riesgos específicos.

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

c) Será preceptivo y vinculante la emisión de informe valorando la necesidad de la contratación de un servicio de prevención, quedando excluido de sus servicios las contingencias comunes.

En la selección de la misma intervendrán los representantes de los trabajadores firmantes del convenio.

Asimismo, será acordado, obligatoria y vinculante, su contratación como servicio de prevención ajeno.

Desde el comité de seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con la misma.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Delegados de Personal, y serán elegidos en Asamblea presidida y convocada a tal efecto por los Delegados de Personal. Para el ejercicio de sus funciones, dispondrá de un aumento de cinco horas para el desempeño del mismo.

ARTÍCULO 20.- RECONOCIMIENTO MEDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD.

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

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

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

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

ARTÍCULO 21.- ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del

Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, con la participación de los Delegados de Prevención (o Comité de Seguridad o Salud) quien decidirá al respecto. La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD -OBLIGACIÓN DE PROTEGER LA

MATERNIDAD

De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas vienen obligadas a desarrollar una acción eficaz de protección de la maternidad.

CAUSAS

Cuando la trabajadora esté embarazada o en periodo de lactancia y las condiciones del puesto de trabajo no sean favorables al estado de salud de la mujer o del hijo o al normal desarrollo de su embarazo, tiene derecho al cambio de las condiciones del puesto de trabajo y, si es necesario, a un traslado temporal del mismo.

PROCEDIMIENTO

1. El procedimiento para su tramitación se iniciará siempre a petición de la interesada, a la que se acompañará el correspondiente informe médico de facultativo de la Seguridad Social.

2. Dicha solicitud será valorada por la Comisión Paritaria de Personal con la mayor celeridad posible dada la especial sensibilidad que el caso requiere, así como el carácter temporal y transitorio del cambio solicitado.

INEXISTENCIA DE VACANTES

En el supuesto de que, aún aplicando el procedimiento anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

CAPÍTULO V - DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 22.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral o no laboral de la persona trabajadora, la Corporación asumirá la parte de haberes que corresponda al trabajador incapacitado hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias por el periodo de tiempo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 23.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se extiende a la responsabilidad penal.

ARTÍCULO 24.- ASISTENCIA JURIDICA.

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

Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

ARTÍCULO 25.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

En caso de retirada del permiso de conducir a a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se podrá trasladar a un trabajador o trabajadora de puesto de trabajo por motivos de salud, especialmente en casos en que su desarrollo comporte riesgo durante el embarazo. En ambos casos, se le comunicará a los sindicatos.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

ARTÍCULO 26.- DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Este artículo será de aplicación al personal fijo o al contratado que haya superado 1 año de contrato (o cuyo contrato tenga una duración superior a un año. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubiesen superado el año, las ayudas contempladas en el presente artículo se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado. Igualmente, será de aplicación al personal municipal jubilados y a los viudos/as de trabajadores municipales, siempre que en ambos casos tengan hijos/as en edad escolar o discapacitados que no perciban renta alguna.

Todas las ayudas económicas se pagarán según el baremo siguiente: €

NATALIDAD o ADOPCION HASTA 14 AÑOS……..300

PREESCOLAR, por hijo y curso escolar…… 100

PRIMARIA., por hijo y curso escolar……. ……100

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

Se destina para estas ayudas sociales un máximo de 20.000€ por ejercicio. A principio de año se revisaran las facturas del año anterior aportadas por los trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto se reunirá la comisión de vigilancia, que decidirá sobre el reparto equitativo y proporcional de dicha acción social según las limitaciones especificadas en este apartado. En el plazo de dos meses a la firma de este acuerdo se acordará un reglamento interno que regule la aplicación de este artículo. Esta ayuda se abonará antes del día quince de Marzo.

Estas ayudas para la enseñanza, se entienden que serán a favor del trabajador o trabajadora, cónyuge, pareja, descendientes, siempre que los mismos tengan la consideración de beneficiarios de la Asistencia Sanitaria (lo que se acreditará con fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social), o aunque no figuren en ella estén a su cargo por razones de estudio, desempleo, minusvalía, etc., lo que se deberá acreditar de la forma que se estime más fehaciente.

E.S.O.-BACHILLER-C.O.U.-F.P., por hijo y curso escolar……150

HIJO DISMINUIDO, por hijo, salvo que perciba rentas superiores al SMI.. 300

GUARDERIAS, por hijo, hasta límite legal para acceder a Preescolar…….. 200

CAPÍTULO VI - DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 27.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

1.- Representatividad sindical.

El delegado del personal del ayuntamiento de Teba es un órgano representativo y colegiado del colectivo de los trabajadores y trabajadoras de cada centro, para la defensa de sus intereses.

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese del delegado de personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Son competencias del delegado sindical la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y trabajadoras de los respectivos centros del ayuntamiento de Teba adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2.- El delgado tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

A) En todas las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones informativas, a la que asistirán los delgados sindicales. A este efecto se enviará al delegado de empresa el Orden del día de las correspondientes comisiones, así como el acta de la reunión anterior.

B) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador o trabajadora, siempre que lo autorice el interesado, se le entregará al delegado pliego de cargos pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales.

Igualmente, el delegado sindical podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

C) De todas las contrataciones

D) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones

E) De la finalización de contratos.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

F) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

G) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas, información que recibirá de la comisión de vigilancia.

El delegado deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la restructuración de la plantilla y reorganización de las mismas y en aquellas remisiones que se establecen en este convenio.

Ante de la confección del presupuesto, la corporación se reunirá con el delegado sindical para oír las opiniones que sobre el reunirá con el delegado para oír las opiniones que sobre el Capítulo I referente a retribuciones del personal trabajador estimen convenientes efectuar, sin que éstas sean vinculantes para la Corporación.

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores y trabajadoras, conforme a la Constitución y legislación vigente.

En el caso de contrataciones y oposiciones, el delegado sindical designado, estará presente en la selección de personal, en igualdad de derechos con el resto de los miembros del tribunal.

El delegado expresará libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

Para los asuntos plenarios o delegados por el pleno o otras instancias, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del delegado de empresa, la corporación solicitará dicho informe con una antelación de, al menos 48horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al representante sindical para que pueda conocer el expediente completo.

Garantías sindicales: El delegado sindical tiene las siguientes garantías:

A) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se le incoe expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia del interesado.

B) No podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

En caso de ser necesario, por razones de servicio, será preceptivo el informe del delegado de Empresa, que será vinculante.

C) Dispondrá de veinte horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, que podrán ser acumuladas a las de otros delegados de personal, con planificación y comunicación cuatrimestral al Servicio de Personal. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, así como aquellas empleadas en negociaciones con la Corporación.

D) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales.

Por otro lado, el delegado sindical se obliga expresamente a:

A) Respetar lo pactado con la Corporación.

B) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores y trabajadoras.

C) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

D) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Los trabajadores y trabajadoras de la Corporación de Teba tendrán derecho a constituir Secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El ámbito de su competencia será el que determina la Ley Orgánica de Libertad sindical.

ARTÍCULO 28.- ASAMBLEAS.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrán ser convocada por los delegados de personal, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes al Ayuntamiento Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Se comunicará la convocatoria y los nombre de las personas no

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

pertenecientes al Ayuntamiento que vayan a asistir a la asamblea y se acordará las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con Alcaldía.

4. Alcaldía deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.

b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal del Ayuntamiento.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

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

➢ Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.

➢ Señalarse la hora y lugar de la celebración.

➢ Remitirse el orden del día.

➢ Firmas y datos que acrediten la legitimación de los convocantes.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 29.- SANCIONES, FALTAS y PROCEDIMIENTO.

1.- El régimen disciplinario, procedimiento sancionador, las faltas y las sanciones a aplicar del personal laboral será el establecido por la ley 7/2007 que regula el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, y de manera subsidiaria por el R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado) y el presente Convenio en lo que no quede regulado en aquella. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

2.- En cualquier tipo de expediente se le informará a la persona inculpada del derecho que le asiste para que se le de cuenta, si así lo solicita, de dicho expediente a su Sindicato o al órgano de representación que indique.

3.- Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, siempre que así lo determine los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menos brevedad.

ARTÍCULO 30.- FALTAS DISCIPLINARIAS

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas **muy graves:**

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos

Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de Huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las **faltas graves** serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

4.- Mientras se regula por la Comunidad Autónoma de Andalucía las faltas tanto graves como leves, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la tipificación recogida en la normativa R.D. 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado)

ARTÍCULO 31.- SANCIONES.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes **sanciones:**

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 32.- ACOSO SEXUAL. MOBBING

El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

CAPITULO VIII - CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 33.- RETRIBUCIONES. REVISIÓN SALARIAL.

Se estructurarán teniendo en cuenta la homogeneización y unificación que se persigue, teniendo idéntica cuantía que las establecidas para el personal funcionario, y en general para toda la función pública. Son de dos clases:

a) Básicas.

b) Complementarias.

Y serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Subida anual de las retribuciones: Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y las demás medidas legisladas.

ARTÍCULO 34.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Los conceptos retributivos, a percibir por todo el personal, que las integran son:

a) Sueldo.

b) Trienios

c) Pagas extraordinarias.

a) El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos o subgrupos de titulación, y será de idéntica cuantía al que se establezca para el personal funcionario con la siguiente correlación entre categorías y grupos de clasificación que establece el art. 25 de la Ley 30/84.

b) Concepto de antigüedad consiste en un complemento salarial por cada 3 años de servicios efectivos, en función del grupo de pertenencia, y cuya cantidad será la que en su caso correspondería al grupo de clasificación de funcionarios al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.

c) Dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre, de una mensualidad de sueldo base y antigüedad profesional y los porcentajes de complemento de destino y específico que se regulen por la legislación en vigor en cada momento. En este apartado se estará a lo dispuesto por la legislación básica en cuanto al acercamiento de la cuantía de estas pagas al 100% de las retribuciones mensuales totales.

ARTÍCULO 35.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las del personal laboral tendrán la misma estructura que las aplicadas al personal funcionario y serán:

a) El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento especifico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad (evaluación del desempeño) destinado a retribuir el especial rendimiento, la

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Para ello serán acordados criterios objetivos de baremación. Las cuantías devengadas mensualmente serán de conocimiento por la plantilla del ayuntamiento, remitiéndose listado a las secciones sindicales. Dichos criterios objetivos podrán ser regulado en un reglamento en el que se consultará a la Mesa General de Negociación dentro del trimestre siguiente a la firma del convenio.

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

ARTÍCULO 36.- INDEMNIZACIONES.

1.- En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19 € por Kilómetro.

3.- La Comisión de Vigilancia, en cada caso propondrá al órgano corporativo competente, el abono de las facturas de reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que sean daños de terceros y no indemnizables por entidad aseguradora.

4. Los trabajadores que como consecuencia de su trabajo deban acudir, fuera de su jornada laboral, a Juzgados para cumplimentar Diligencias Previas, acudir a juicios u otras actuaciones de naturaleza semejante, percibirán previa justificación de su asistencia las siguientes cantidades:

Juzgados de Partido Judicial 30€

Juzgados de la Provincia 50€

Juzgados fuera de la Provincia: Se le computará como jornada trabajada.

ARTÍCULO 37.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

El trabajador podrá optar por sustituir el pago del precio de las horas computadas por exceso de jornada, por la disminución de jornada de trabajo en el trimestre natural siguiente al que se produjera el exceso de jornada. Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos.

El trabajador que realice trabajos extraordinarios podrá optar por compensación en tiempo de acuerdo con ese artículo, siempre que sea posible presupuestariamente.

Las horas extras realizadas entre las 22.00 horas a las 8.00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas. Estas horas, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas a razón de 2 horas por cada una trabajada. Igual valor tendrán para su retribución.

El valor de la hora será el resultante de dividir las retribuciones brutas anuales por 365.

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

CAPÍTULO IX - MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 38.- MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado sistema

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

3. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procesos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización y aprobación de una VPT que haga más racional y efectivo el Servicio Público, en aras de la mejor calidad, en el mínimo tiempo posible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En lo referente a la fijación del calendario del año presente a la firma del Convenio, se confeccionará el calendario del año 2016 en los dos meses siguientes a su aprobación definitiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. MEJORAS LEGISLATIVAS

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. DESPIDO IMPROCEDENTE

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado y que tenga una relación permanente con el ayuntamiento podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. SUBCONTRATAS

En consonancia con la legislación aplicable, la utilización de Empresas de Trabajo Temporal, se regirá por lo dispuesto en la Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regula las Empresa de Trabajo Temporal.

De Acuerdo con la Ley 5/2006 para la mejora de crecimiento del empleo, no se podrá hacer uso de la puesta en disposición de personal ajeno a la Plantilla del Ayuntamiento para bajo la supervisión y orden de personal municipal.

La empresa está obligada a comunicar a la representación de los trabajadores los conciertos de contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista,

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CONDICIONES AD PERSONAM

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

En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación, en los que sean más beneficiosas para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE

GÉNERO.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que en esta aparecen.

DISPOSICIÓN FINAL

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

3º.- Aprobación Modificación de la Ordenanza Específica para la Concesión de Subvenciones a las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro del municipio de Teba.

Por parte de la Concejala de IULV-CA, Dª Carmen Cordón Herrera se realiza

una breve explicación de la modificación prevista, y presenta para su aprobación la siguiente:

"***PROPUESTA DE ALCALDÍA***

Es el artículo 4 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local el que reconoce la potestad reglamentaria de las Entidades Locales la cual se traduce en la posibilidad de aprobar Reglamentos y Ordenanzas.

De acuerdo con dicha potestad el Pleno del Ayuntamiento de Teba en sesión celebrada el 29/01/2013 aprobó la Ordenanza Municipal reguladora del procedimiento de concesión de subvenciones a las Asociaciones Locales y Entidades sin ánimo de Lucro domiciliadas en el municipio.

Por medio de la Ordenanza Específica se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Teba, teniendo por objeto financiar las actividades que realicen en el municipio las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro legalmente constituidas.

En el artículo 1 de la Ordenanza se establece que las Ayudas tienen por finalidad:

a) Fomentar la participación co-responsable de los/as vecinos/as en actividades que impulsen, complementen o desarrollen las actuaciones municipales en las distintas áreas que se componen.

b) Impulsar el desarrollo de las asociaciones y entidades del municipio, facilitar su progresiva consolidación y la participación de los vecinos en las mismas.

Se introduce una nueva finalidad que es ***Fomentar la educación y el desarrollo personal a través del deporte, el contacto con la naturaleza, la cultura y el paisaje.***

Se propone modificar el artículo 2 en cuanto a los Beneficiarios y se añade un nuevo apartado con la siguiente redacción:

De igual manera, quedan excluidos de la condición de beneficiarios aquellas asociaciones que, cumpliendo el resto de requisitos exigidos en la presente Ordenanza, no se encuentren registradas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Teba

De acuerdo con lo expuesto se propone al Pleno la adopción de los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar la modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Concesión de Subvenciones a las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro del municipio de Teba, de forma que los artículos 1 y 2 quedan redactados de la siguiente forma:

ARTÍCULO 1. Concepto y Objeto de las Subvenciones

(…)

Las Ayudas tienen por finalidad:

c) Fomentar la participación corresponsable de los/as vecinos/as en actividades que impulsen, complementen o desarrollen las actuaciones municipales en las distintas áreas que se componen.

d) Impulsar el desarrollo de las asociaciones y entidades del municipio, facilitar su progresiva consolidación y la participación de los vecinos en las mismas.

e) Fomentar la educación y el desarrollo personal a través del deporte, el contacto con la naturaleza, la cultura y el paisaje.

ARTICULO 2. Beneficiarios.

(….)

De igual manera, quedan excluidos de la condición de beneficiarios aquellas asociaciones que, cumpliendo el resto de requisitos exigidos en la presente Ordenanza, no se encuentren registradas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Teba.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

SEGUNDO.- Someter el expediente a información pública, durante un plazo de 30 días hábiles, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos del Ayuntamiento, a efecto de alegaciones y/o reclamaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

TERCERO.- Caso de no producirse alegaciones, la modificación de la Ordenanza se entenderá definitivamente aprobada sin necesidad de nuevo acuerdo. En Teba a fecha de firma electrónica. El Alcalde. Fdo. Cristóbal Miguel Corral Maldonado."

De acuerdo con lo expuesto, el Pleno con el voto a favor de 6 concejales de IULV-CA, y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, adopta los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar la modificación de la Ordenanza Municipal Reguladora de la Concesión de Subvenciones a las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro del municipio de Teba, de forma que los artículos 1 y 2 quedan redactados de la siguiente forma:

ARTÍCULO 1. Concepto y Objeto de las Subvenciones

(…)

Las Ayudas tienen por finalidad:

1. Fomentar la participación corresponsable de los/as vecinos/as en actividades que impulsen, complementen o desarrollen las actuaciones municipales en las distintas áreas que se componen.

2. Impulsar el desarrollo de las asociaciones y entidades del municipio, facilitar su progresiva consolidación y la participación de los vecinos en las mismas.

3. Fomentar la educación y el desarrollo personal a través del deporte, el contacto con la naturaleza, la cultura y el paisaje.

ARTICULO 2. Beneficiarios.

(….)

De igual manera, quedan excluidos de la condición de beneficiarios aquellas asociaciones que, cumpliendo el resto de requisitos exigidos en la presente Ordenanza, no se encuentren registradas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Teba.

SEGUNDO.- Someter el expediente a información pública, durante un plazo de 30 días hábiles, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos del Ayuntamiento, a efecto de alegaciones y/o reclamaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

TERCERO.- Caso de no producirse alegaciones, la modificación de la Ordenanza se entenderá definitivamente aprobada sin necesidad de nuevo acuerdo.

4º.- Aprobación Bases Reguladoras de la Convocatoria para la concesión de subvenciones ejercicio 2017 por parte del Ayuntamiento de Teba, dirigidas a asociaciones sin ánimo de lucro del municipio de Teba.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

Por parte de la Concejala de IULV-CA, Dª Carmen Cordón Herrera se realiza una breve explicación de la Convocatoria de Subvenciones para las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro del municipio para el próximo ejercicio.

Se presenta para su aprobación la siguiente Propuesta:

PROPUESTA APROBACIÓN BASES PARA LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA ASOCIACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO EJERCICIO 2017.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local

Las Corporaciones locales favorecen el desarrollo de las asociaciones para la defensa de los intereses generales o sectoriales de los vecinos, les facilitan la más amplia información sobre sus actividades y, dentro de sus posibilidades, el uso de los medios públicos y el acceso a las ayudas económicas para la realización de sus actividades e impulsan su participación en la gestión de la Corporación en los términos del número 2 del artículo 69. A tales efectos pueden ser declaradas de utilidad pública.

Se presenta para su aprobación las Bases correspondientes a la Convocatoria de Subvenciones 2017 dirigidas a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro, de acuerdo con el contenido que se recoge como Anexo.

Consta en el Expediente Informe de Secretaría sobre el contenido de dichas bases y el procedimiento para la tramitación de la convocatoria de las subvenciones.

Constan en el Expediente Informe de Secretaría-Intervención sobre la existencia de crédito en el vigente Presupuesto Municipal de Gastos para la realización del gasto.

Se propone al Pleno la adopción de los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar las bases que regulan la convocatoria de subvenciones para el ejercicio 2017, dirigidas a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro, que consta en el Expediente.-

SEGUNDO.- La concesión de subvenciones estará condicionada a la plena disponibilidad presupuestaria conforme al Presupuesto Municipal para el ejercicio 2017.

TERCERO.- Proceder a la publicación de la citada convocatoria conforme a la normativa reguladora.

CUARTO.- Continuar con la tramitación del expediente.

En Teba fecha de firma electrónica.

El Alcalde.

Fdo. Cristóbal Miguel Corral Maldonado.

ANEXO

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONCESION DE SUBVENCIONES EJERCICIO 2017 POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO DE TEBA, DIRIGIDAS A ASOCIACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO DEL MUNICIPIO DE TEBA

EXPOSICION DE MOTIVOS.

La Constitución Española, en su artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos "facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Este mandato se recoge en el artículo 10 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, según el cual la CCAA facilitará la participación de los andaluces.

La ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local, reconoce en su artículo 72 que las Corporaciones locales favorecen el desarrollo de las asociaciones para la defensa de los intereses generales o sectoriales de los vecinos, les facilitan la más amplia información sobre sus actividades y, dentro de sus posibilidades, el uso de los medios públicos y el acceso a las ayudas económicas para la realización de sus actividades e impulsan su participación en la gestión de la Corporación.

Por todo ello se establecen estas bases de convocatoria de subvenciones del Ayuntamiento de Teba dirigidas a Asociaciones, y Entidades sin ánimo de lucro del municipio con la finalidad de colaborar con sus fines. Toda la cobertura legal anteriormente señalada, se une a la voluntad política de construcción de un municipio participativo que basa su desarrollo en el deporte, la sostenibilidad medioambiental y la democracia radical. Y son las asociaciones del municipio las que mayor cobertura pueden darle al municipio en este aspecto.

Las subvenciones se regirán por lo establecido en la presente convocatoria, en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Teba, la ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones y su Reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 887/2006 de 21 de julio.

ARTÍCULO 1. Objeto y régimen jurídico.

Por medio de la presente convocatoria se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Teba, teniendo por objeto financiar las actividades que realicen en el municipio las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro legalmente constituidas.

Las subvenciones se regirán por lo establecido en la presente convocatoria, en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Teba aprobada por el Pleno de 29/01/2013, la ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones y su Reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 887/2006 de 21 de julio.

ARTICULO 2. Finalidad.

Las Ayudas tienen por finalidad:

f) Fomentar la participación co-responsable de los/as vecinos/as en actividades que impulsen, complementen o desarrollen las actuaciones municipales en las distintas áreas que se componen.

g) Impulsar el desarrollo de las asociaciones y entidades del municipio, facilitar su progresiva consolidación y la participación de los vecinos en las mismas.

h) Fomentar la educación y el desarrollo personal a través del deporte, el contacto con la naturaleza, la cultura y e paisaje.

ARTICULO 3. Aplicación Presupuestaria.

La financiación de las subvenciones reguladas en esta normativa se efectuará con cargo a los créditos presupuestarios para el año 2017 del Ayuntamiento de Teba.

-Aplicación Presupuestaria: 330-481.02

Importe Total: 3.000 €

Para subvenciones destinadas a sufragar gastos en inscripciones en competiciones deportivas. (Línea 3)

-Aplicación Presupuestaria: 330-481.03

Importe Total: 14.000 €

Para subvenciones destinadas a sufragar gastos al resto de asociaciones (Líneas 1 y 2)

- Aplicación Presupuestaria: 231-480.05

Importe Total: 5.000 €

Para subvenciones específicas destinadas a sufragar gastos de mantenimiento y enseñanza de Asociaciones Musicales de Teba (Línea 4).

ARTICULO 4. Beneficiarios, gastos subvencionables y no subvencionables, número de subvenciones.

Con carácter general podrán ser beneficiarios de las subvenciones las Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro cuyo domicilio social radique en el municipio de Teba y estén legalmente constituidas. No obstante, se valorarán de igual forma las solicitudes de asociaciones que estén en trámites de constitución y de inscripción en el Registro Municipal de Asociaciones.

No podrán obtener la condición de beneficiarios, aquellas entidades en quienes concurran alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora.

De igual manera, quedan excluidos de la condición de beneficiarios aquellas asociaciones que, cumpliendo el resto de requisitos exigidos en la presente Ordenanza, no se encuentren registradas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Teba.

Gastos Subvencionables.

Tendrán la consideración de gastos subvencionables, a los efectos de esta convocatoria, todos los relacionados con las actividades para la que se concede la ayuda.

Los tributos son gastos subvencionables cuando las personas o entidades beneficiarias de la subvención los abonan efectivamente.

Son subvencionables los gastos por prestación de servicios siempre y cuando no superen el 25% del total de la subvención.

Gastos no subvencionables.

No son subvencionables.

-Gastos relativos a la realización de obras.

-Intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.

-Gastos de procedimientos judiciales.

-Gastos de salarios (excepto para la Línea 4)

-Gastos de equipamiento y adecuación de locales y sedes, siempre que se hayan solicitado en convocatorias anteriores.

No podrá concederse más de una subvención por cada Entidad Beneficiaria y por cada una de las líneas de subvenciones que se contemplan en esta convocatoria. La concesión de ayudas a cargo de la partida 330-481.02 deberá ser acorde a la

finalidad/objeto social de la asociación.

ARTICULO 5. Lugar y presentación de solicitudes.

La presentación de solicitudes y documentación se realizará a través de alguna de las siguientes formas:

-Registro general en el Ayuntamiento de Teba.

-A través de cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de solicitudes será desde la publicación de la convocatoria en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento hasta el 30 de junio de 2017 para las Líneas 1,2 y 4, y del 28 de febrero de 2017 para la Línea 3.

ARTICULO 6. Solicitud y documentación.

Las Entidades interesadas en participar en esta convocatoria deberán presentar:

1. *Solicitud completa de subvención debidamente cumplimentada según Anexo que se acompaña a esta convocatoria, en la que deberán indicar la Línea de subvención a la que se opta.*
2. *Memoria Firmada por el Presidente de la Entidad descriptiva del Proyecto o actividad para la que se solicita la subvención, en dicha Memoria se deberá indicar:*

- *-Actividad que desarrolla la Entidad o Asociación (objeto social)*
- *- La actividad o fines para los que se solicita la subvención.*
- *-El número de personas a las que va dirigida (Repercusión)*
- *-Desglose del Gasto para el que se solicita la subvención*
- *-Lugar de realización.*
- *- Fecha de realización.*
- *-Otros datos de interés para su valoración conforme a los criterios del artículo 8.*

3. Documento acreditativo de la inscripción de la Asociación en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Teba.

Si la solicitud presentada no reúne los requisitos exigidos, se requerirá para que en el plazo de 10 días se puedan subsanar los defectos, con indicación de que si no lo hiciera en el plazo fijado se le tendrá por desistida de su petición.

ARTICULO 7. Líneas de Subvención y Cuantía.

Se establecen dos líneas de subvención.

Línea 1. Dotada de un crédito de 10.000 €.

Las entidades beneficiarias podrán obtener una subvención por un importe máximo de 1.000 €, destinado a sufragar gastos de funcionamiento y administración que con carácter anual desarrollen, a excepción de aquellas asociaciones que hayan sido beneficiarias en el presente ejercicio presente de subvenciones de la Línea 3, cuyo importe máximo será de 500,00 €.

Línea 2. Dotada de un crédito de 4.000 €.

Las entidades beneficiarias podrán obtener una subvención por un importe máximo de 2.000 €, por la realización de Proyectos Extraordinarios e Innovadores que supongan la participación y el desarrollo de nuestro municipio.

Línea 3. Dotada de un crédito de 3.000 €.

Las entidades beneficiarias podrán obtener una subvención destinadas a sufragar gastos de inscripción en Competiciones Deportivas ligadas a Federaciones Deportivas.

Línea 4.Dotada de un crédito de 5.000 €.

Las entidades beneficiarias podrán obtener una subvención destinadas a sufragar gastos de mantenimiento y enseñanza de Asociaciones Musicales de Teba. El importe máximo será de 5.000 €.

Se tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestaria existente, tanto para la concesión de subvenciones como para la fijación de su cuantía.

Aquella línea que no agote su crédito, servirá para incrementar el crédito de la otra, a excepción de la Línea 3.

ARTICULO 8. Criterios de valoración para la concesión.

Línea 1. Para sufragar Gastos de Funcionamiento y Administración:

- *El grado de influencia social y repercusión en el pueblo de las actividades de la asociación (0-40 puntos)*
- *El carácter humanitario, educativo, solidario, cultural y/o deportivo de la asociación (0-40 puntos)*
- *La continuidad, regularidad y pervivencia de las actividades de la asociación (0-20 puntos)*

Línea 2. Para sufragar Proyectos extraordinarios e innovadores:

- *La conexión de la actividad con las políticas municipales de cultura y patrimonio, sostenibilidad medioambiental y educación (0-70 puntos)*
- *El grado de influencia social y repercusión en el pueblo de la actividad (0-50 puntos)*
- *El carácter innovador de la actividad (0-50 puntos)*
- *Periodicidad (0-30 puntos)*

Los Proyectos que opten a la Línea 2 deberán obtener un mínimo de 130 puntos, quedando excluidos los que no superen dicha puntuación.

Línea 3. La solicitud de esta línea se deberá hacer siempre con carácter previo a la Línea 1 y 2 si una determinada asociación va a solicitar ambas. Una vez recibidas el total de solicitudes, se distribuirán con carácter proporcional al total de lo solicitado en caso de no haber crédito suficiente para sufragarlas todas.

Línea 4. La solicitud de esta Línea es incompatible con el resto de líneas.

ARTICULO 9. Comisión de Valoración.

La valoración de las solicitudes y la propuesta de concesión se realizará por una Comisión de Valoración, compuesta por:

Para las Líneas 1 y 2

-La Concejalía de Participación Ciudadana

-La Concejalía de Festejos Populares

-La Concejalía de Economía y Hacienda.

-Técnico de Participación Ciudadana.

-Funcionario del Ayuntamiento que actuará como Secretario.

La Comisión una vez constituida y valoradas las solicitudes, emitirá un informe-propuesta de concesión de subvenciones.

Para la Línea 3

-La Concejalía de Participación Ciudadana

-La Concejalía de Deportes

-La Concejalía de Economía y Hacienda.

-Monitor Deportivo

-Funcionario del Ayuntamiento que actuará como Secretario.

La Comisión una vez constituida y valoradas las solicitudes, emitirá un

informe-propuesta de concesión de subvenciones.

Para la Línea 4

-La Concejalía de Participación Ciudadana

-La Concejalía de Cultura

-La Concejalía de Economía y Hacienda.

-Monitor Cultural

-Funcionario del Ayuntamiento que actuará como Secretario.

La Comisión una vez constituida y valoradas las solicitudes, emitirá un informe-propuesta de concesión de subvenciones.

ARTICULO 10. RESOLUCIÓN, NOTIFICACION Y ANTICIPO.

La Comisión de Valoración, emitirá un informe propuesta que deberá aprobarse por Resolución de la Alcaldía.

La Resolución de concesión de subvenciones deberá efectuarse en el plazo máximo de UN MES a contar desde la fecha de finalización del plazo de solicitud. Se entenderán desestimadas las solicitudes si vencido dicho plazo no recae resolución expresa.

La Resolución pone fin a la vía administrativa, se publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y se notificará a las Entidades solicitantes.

Con la Resolución se aprobará un anticipo de la subvención no superior al 25 % de la cuantía concedida, siempre que en el Proyecto, quede justificado, la necesidad del mismo.

ARTICULO 11. Obligaciones de los Beneficiarios.

Las obligaciones de los beneficiarios son las siguientes:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

b) Justificar ante el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

d) Comunicar al órgano concedente o a la Entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.

e) Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en todo caso, se podrá acreditar al Ayuntamiento a obtener dichos datos.

f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados, en los términos exigidos por la Legislación mercantil y sectorial, aplicable al beneficiario en cada caso.

g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

h) Dar la adecuada publicidad de carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención.

i) Si se estuviera en curso de alguna de las causas de reintegro, se deberá proceder al reintegro de la cuantía recibida.

ARTÍCULO 12. Justificación y Cobro

Para percibir la subvención será necesario presentar al Ayuntamiento, la siguiente documentación:

— Memoria firmada por el Presidente de la Entidad en el que se realice una explicación detalla de la actividad o proyecto realizado, acompañada de fotografías.

— Facturas originales o fotocopias compulsadas justificativas del gasto realizado.

La documentación justificativa deberá presentarse en el plazo de 2 meses desde la finalización de la actividad subvencionada, en todo caso antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

El órgano concedente de la subvención podrá otorgar, salvo precepto en contra contenido en las bases reguladoras, una ampliación del plazo establecido para la presentación de la justificación, que no exceda de la mitad de mismo y siempre que con ello no se perjudiquen derechos de tercero.

No se abonará ninguna subvención si el perceptor tuviera pendiente de justificar alguna otra subvención abonada con anterioridad.

ARTICULO 13. El Reintegro.

El beneficiario deberá cumplir todos y cada uno de los objetivos, actividades, y proyectos, adoptar los comportamientos que fundamentaron la concesión de la subvención y cumplir los compromisos asumidos con motivo de la misma. En otro caso procederá exigir el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, y en la cuantía fijada en el artículo 38.2 de la Ley General de Subvenciones.

ARTICULO 14. Compatibilidad de Subvenciones.

La concesión de estas ayudas será compatible con cualquier otro tipo de subvención o ayuda.

En ningún caso el importe de la subvención podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario tendrá la obligación de comunicar al órgano concedente o a la Entidad colaboradora la obtención de subvenciones, ayudas públicas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

ARTICULO 15. Entrada en vigor.

Las presentes bases, tras su aprobación por el Pleno, serán publicadas en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, página web y demás medios de difusión y entran en vigor al día siguiente de su publicación.

.

Anexo I

AYUNTAMIENTO DE TEBA	**Solicitudde subvención. Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro. Convocatoria 2017**

I. DATOS DE LA ENTIDAD/ASOCIACIÓN SOLICITANTE.

DENOMINACIÓN:	
CIF:	
DOMICILIO:	
TELÉFONO:	

II. DATOS DEL REPRESENTANTE

Apellidos:	

Nombre: _____ _____

_____

DNI: _____

Teléfono: _____

EXPONE: Que la Entidad/Asociación que representa pretende llevar a cabo _____

_____ para lo cual aporta MEMORIA DESCRIPTIVA, con al menos los siguientes apartados:

-Descripción de la Actividad.

-Personas o colectivos a los que va dirigida.

-Lugar y fecha de realización.

Desglose del gasto

Otros datos de Interes para su valoración

SOLICITA: Que por parte del Ayuntamiento de Teba se le conceda una subvención por importe de

_____ €uros.

Para la LINEA DE SUBVENCION Nº _____

NUMERO DE CUENTA BANCARIA _____

Así mismo, declara formalmente que:

1º.- La Entidad/Asociación no se halla incursa en ninguna prohibición legalmente establecida para obtener la condición de entidad beneficiaria de

subvenciones.

2º.- La Entidad/Asociación se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias

y de Seguridad Social.

En Teba, a _____ de _____ de 201___.

Fdo. _____

No suscitándose debate el Pleno con el voto a favor de 6 concejales de IULV-CA, la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, aprueba la propuesta en todo su contenido.

5º.- Aprobación Modelo de Contratación Planes Emplea @ Joven y + 30.

CONSIDERANDO que el Ayuntamiento de Teba tramitó la solicitud de subvención para la ejecución de los proyectos de Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@joven y Emple@30+ regulada en el Título I de la Ley 2/2015 de 29 de diciembre (BOJA nº 6 de 12 de enero de 2016), de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

Se recibe en este Ayuntamiento la Resolución de la Dirección Provincial de Málaga del Servicio Andaluz de Empleo por la cual se concede a este Ayuntamiento, para la realización de dicho Proyecto, la cantidad de 154.200,00 €, a desarrollar en un total de 18 meses. De la citada cantidad corresponde 63.600 € para el Plan Emple@30+ y 90.600 € para el Plan Emple@Joven.

A lo largo de 2017 se va a llevar a cabo la contratación del personal incluido en los citados programas de acuerdo con las categorías profesionales que se han incluido en cada uno de ellos.

Por parte de Secretaría-Intervención se hace constar en el Acta que la contratación de personal por parte de la Administración se debe llevar a cabo de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, establecidos por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

Se propone al Pleno la adopción de los siguientes Acuerdos:

PRIMERO.- Aprobar la contratación del personal correspondiente a los Programas de Emple@joven y Emple@30+ de acuerdo con el siguiente desglose y sistema de contratación:

PLAN EMPLE@JOVEN

HISTORIADOR

Grupo de cotización 1

Fecha de inicio de contrato Febrero-abril 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

TRABAJADOR EN VIVEROS

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato 1 de noviembre 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

TRABAJADOR CONSERVACION PARQUES URBANOS Y JARDINES

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato marzo 2017

Sistema de Selección: Orden de lista del INEM

AYUDANTE DE MUSEO

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato mediados abril 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

AGENTE DESARROLLO TURISTICO

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato septiembre 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

ELECTRICISTA

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato 1 mayo 2018

Sistema de Selección Orden de lista del INEM.

EMPLEADO ADMINISTRATIVO

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato 1 de junio 2017

Sistema de Selección: Orden de lista del INEM.

COMUNICADOR AUDIOVISUAL Y MARKETING

Grupo de cotización 1

Fecha de inicio de contrato 1 abril 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

TRES PEONES DE CONSTRUCCION

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato en función de las necesidades municipales

Sistema de Selección: Orden de lista del INEM

PLAN EMPLE@ 30+

DOS TRABAJADORES DE VIVEROS

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato agosto 2017 y mayo 2018

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

DOS ELECTRICISTAS

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato mayo 2017 y agosto 2017

Sistema de Selección: Orden lista del INEM.

DOS FONTANEROS

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato en función de las necesidades municipales.

Sistema de Selección: Orden lista del INEM.

CINCO PEONES DE LA CONSTRUCCION

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato en función de las necesidades municipales.

Sistema de Selección: Orden lista del INEM.

DOS CONSERJES

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato 2 de enero de 2017 y abril de 2017

Sistema de Selección: Orden lista del INEM.

AGENTE DESARROLLO LOCAL

Grupo de cotización 1

Fecha de inicio de contrato marzo 2017

Sistema de Selección: Baremación de Proyectos.

DOS PINTORES

Grupo de cotización 4-10

Fecha de inicio de contrato mayo 2017 y mayo 2018.

Sistema de Selección: Orden lista del INEM.

SEGUNDO.- Continuar con la tramitación de los expedientes.

No suscitándose debate, el Pleno con el voto a favor de 6 concejales del Grupo de IULV-CA y la abstención de los 3 de PSOE, aprueba la propuesta en todo su contenido.

6º.- Aprobación Bases del II Certamen de Historia Local.

Por parte del Sr. Alcalde se realiza la siguiente introducción de este asunto:

"*JUSTIFICACIÓN CERTAMEN HISTORIA LOCAL:*

El pueblo de Teba cuenta con una historia extensa y un rico patrimonio que da buena cuenta de ello el extenso catálogo de yacimientos arqueológicos. De la misma forma, la existencia de acontecimientos históricos únicos ha tenido una acogida resaltable en las principales crónicas históricas del país. Hablamos de un tesoro histórico, tangible e intangible, de importancia incalculable. Es un municipio que se encuentra a la vanguardia del estudio histórico del conjunto de municipios malagueños e, incluso, andaluces.

Tal y como se señala en la Exposición de motivos del Reglamento del Consejo Municipal del Patrimonio Histórico de la Villa de Teba, aprobado en sesión Plenaria el 29 de enero de 2016 (punto cuarto):

"*(...)se podrían señalar ejemplos tan significativos como la Cueva de las Palomas, el Cerro de la Horca, la Necrópolis Megalítica de la Lentejuela o las ricas riberas del Guadalteba en la Prehistoria; el magno oppidum íbero de Los Castillejos, sus necrópolis o el Cerro del Almendro en la Protohistoria; la gran ciudad romana del Cortijo del Tajo, la Villa romana del Tesorillo o el Alfar de La Fábrica en el Mundo Romano y Tardorromano; el despoblado*

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

andalusí de Nina, la torre de La Torrecilla o el soberbio Hisn Atiba (Castillo de la Estrella) en la época medieval; las iglesias del Castillo y de la Santa Cruz Real, algunas de nuestras ermitas y los solemnes pórticos que jalonan nuestras calles (del Convento de San Francisco y de la Casa de los Condes de Teba, entre otros) en la modernidad y, en fin, el trazado que los últimos siglos diseñaron el pueblo que hoy tenemos; ejemplo señero, pese a localizados desmanes urbanísticos, de lo que es el semblante típico de un pueblo andaluz. Todo ello sin olvidar las innumerables piezas y documentos que los señalados lugares y muchos otros dieron para su contemplación, disfrute y estudio en lo que hoy día son dos de las referencias más importantes del patrimonio comarcal y motivo de orgullo para todos los tebeños y tebeñas: nuestro Museo Histórico y nuestro Archivo Municipal.(...)"

Sin embargo, a pesar de tener unas infraestructuras e instrumentos del tal calado, no hemos sabido constituir una extensa y valiosa bibliografía al respecto. Es cierto que son numerosas las obras escritas sobre nuestro municipio, cuya relevancia es estudiada en las Facultades de Historia del Estado (principalmente en Andalucía).

Pero, a pesar de ello, estamos en un estadio muy inferior a lo que nos correspondería por justicia histórica.

Por esta cuestión, y con el auspicio del Consejo Municipal de Patrimonio Histórico de Teba, se plantea la necesidad de implementar políticas de participación ciudadana en la extensión y divulgación del conocimiento científico e histórico al resto de los habitantes del municipio.

Sin querer menospreciar el trabajo previo, se antoja necesario el fomento y mejora de este aspecto, incentivando las inquietudes y el talento de los apasionados de la historia de nuestro pueblo.

Además, nos ayuda a concienciarnos del elevado valor histórico de los rincones que recorren nuestro término municipal, poniendo en consonancia su relevancia e importancia para el estudio de nuestros antepasados. Ayuda, igualmente, a explotar la creatividad y la capacidad investigadora de nuestros jóvenes y adultos.

Es, en definitiva, una experiencia colectiva de desarrollo con múltiples ventajas culturales. Todo ello motiva y justifica la existencia del Certamen de Historia Local de Teba.

A continuación el Sr. Alcalde explica brevemente las Bases del II Certamen de Historia Local de Teba.

No suscitándose debate, el Pleno con el voto a favor de los 6 concejales del Grupo de IULV-CA, y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, adopta los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar las Bases del II Certamen de Historia Local de Teba, de acuerdo con el siguiente contenido:

BASES REGULADORAS

Artículo 1.- Objeto

Promover el trabajo y conocimiento histórico de nuestro municipio, con el fin de hacerlo extensible al resto de tebeños/as. El carácter del certamen es exclusivamente de difusión e investigación histórica, no siendo valorables en estas bases la literatura histórica.

Artículo 2.- Requisitos

La participación estará abierta a cualquier ciudadano, con independencia de su nacionalidad.

Artículo 3.- Participación

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

El concurso va dirigido a todos los estratos de edad, diferenciando dos categorías, enumeradas en el artículo 4 de las presentes bases.

Artículo 4.- Categorías

4.1.- Categoría educativa: hasta 21 años (inclusive), cumplidos con anterioridad al plazo de cierre de presentación de trabajo.

4.2.- Categoría adulta: resto de personas.

4.3.- Línea de Relato Corto

4.4.- Línea de Relato Largo

Artículo 5.- Temática

El tema de los trabajos versará sobre la historia local de Teba, de cualquier etapa histórica, pudiéndose basar el relato en personajes o hechos históricos, así como sus tradiciones, costumbres y vocabulario autóctono.

Dichos trabajos podrán ser colectivos o individuales, siempre y cuando no haya concursado en certámenes de similar índole al presente.

De la misma forma, no puede tratarse de obras o trabajos editados con anterioridad a la publicación de las presentes bases.

Artículo 6.- Extensión y presentación

Los trabajos deben presentarse en formato digital a través del correo electrónico alcaldia@teba.es.

Dicha presentación debe ir acompañada de los siguientes datos:

Nombre y apellidos

DNI

Número de teléfono

Dirección

Localidad

Breve resumen del trabajo

Requerirá el registro de entrada pertinente y la posterior confirmación de su registro por parte del Ayuntamiento, realizadas por la Concejalía de Patrimonio y Cultura.

La presentación se hará en letra Times New Roman, de cuerpo (tamaño) 12 con interlineado sencillo a un espacio, justificado, en papel formato A4, con los cuatro márgenes de 2cm.

Deberán enviarse en un solo documento en formato PDF con un tamaño máximo de 3MB. El trabajo debe incluir portada, índice y bibliografía (que especifique los documentos consultados).

La cita literal de textos debe ser entrecomillada y con mención a su fuente de procedencia. En caso de recogerse ideas no textuales, con el fin de reelaborarlas, se deberá también citar la fuente.

La comprobación por parte del Tribunal de existencia de elementos copiados sin cita, presentados como propios, serán considerados plagios y supondrá la desclasificación del trabajo.

Podrán incluirse también documentos anexos, en los que incluir fotografías, entrevistas, otros documentos, etcétera.

Línea de Relato Largo: La extensión deberá ser inferior a 100 páginas y superior a 15, sin incluir anexos, bibliografía, índice y ni portada.

Línea de Relato Corto: La extensión deberá ser inferior a 15 páginas y superior a 5, sin incluir

anexos, bibliografía, índice y ni portada.

Artículo 7.- Plazo de presentación

La fecha límite de presentación de los trabajos será el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 8.- Tribunal de Evaluación

El Tribunal de Evaluación estará conformado por un Presidente y dos vocales. La evaluación se reflejará en un acta firmada por los mismos.

Las personas integrantes del Tribunal de Evaluación deberán tener un especial apego y conocimiento de la historia de nuestro municipio, imposibilitando tener tal condición los familiares hasta tercer grado de participantes en el mismo.

La designación del Tribunal se hará mediante una Resolución de Alcaldía, oído con carácter preceptivo al Consejo Municipal de Patrimonio Histórico. La fecha límite para la designación del Tribunal será el 15 de enero de 2018.

Artículo 9.- Criterios de Evaluación

Los criterios de evaluación seguidos por el Tribunal serán la presentación, la fluidez en la escritura y el orden del relato; y, fundamentalmente, el rigor académico, la originalidad o innovación de la temática, las fuentes utilizadas y las conclusiones a las que se llegan.

Dichos criterios deberán ser baremados por el propio Tribunal.

El Certamen podrá ser declarado desierto en caso de que el Tribual considere que los trabajos presentados no alcancen su criterio de selección.

La evaluación se desarrollará entre los meses de enero y febrero, siendo el 28 de febrero la fecha límite para el levantamiento del acta.

Artículo 10.- Premios

Los premios serán individuales para cada trabajo. Dichos premios serán entregados en la Feria del Libro del año 2018, en una sesión solemne y pública. Se concederán tres para cada categoría y Línea:

LINEA DE RELATO LARGO:

- €€€€€€€€ PRIMER PREMIO: 300€ y pergamino acreditativo
- €€€€€€€€ SEGUNDO PREMIO: 200€ y pergamino acreditativo
- €€€€€€€€ TERCER PREMIO: 100€ y pergamino acreditativo

LINEA DE RELATO CORTO:

- €€€€€€€€ PRIMER PREMIO: 100 € y pergamino acreditativo
- €€€€€€€€ SEGUNDO PREMIO: 75 € y pergamino acreditativo
- €€€€€€€€ TERCER PREMIO: 50 € y pergamino acreditativo

Los autores/as de los premios deberán hacer una breve exposición (5 minutos) en la Feria del Libro sobre el trabajo premiado.

Artículo 11.- Premios no convencionales

Los trabajos que hayan alcanzado un nivel aceptable, estimado éste por el Tribunal, serán publicados en una obra conjunta por parte del Ayuntamiento, que entregará 5 ejemplares a cada autor (en los colectivos máximo 15 en total por trabajo).

Artículo 12.- Premios absolutos

Los ganadores del Primer Premio de categoría adulta podrán designar una asociación para realizar una donación a una asociación de Teba inscrita en el Registro de Asociaciones

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

Municipales. Quedan excluidos partidos políticos en esta donación.

Artículo 13.- Aceptación de las bases

La presentación en el Certamen supone la aceptación de las bases del mismo

Artículo 14.- Derechos de autor

La aceptación de las bases y la presentación del trabajo supone la afirmación, por parte del autor/a, que es el único/a titular de los derechos del mismo.

SEGUNDO.- Publicar las Bases en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal.

7º.- Mociones del Grupo de IULV-CA.

Por parte de la Concejala de IULV-CA, Dª Sara Gómez Valero, se da lectura a la siguiente:

"**MOCIÓN EN DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES**

Exposición de motivos

Las últimas reformas laborales, de 2010 2012, han traído como consecuencia altos niveles de paro, bajos salarios, precariedad laboral masiva y contratación abusiva, contribuyeron decisivamente al déficit de la Seguridad Social: las cotizaciones no cubren los gastos y el gobierno ha recurrido de manera sistemática a vaciar el denominado Fondo de Reserva de las Pensiones.

La disminución de los ingresos por cotizaciones es una consecuencia lógica de la disminución de cotizaciones por las altas tasas desempleo, de las mayores de Europa, y a la baja calidad de los que se crean. Es obvio que la baja calidad del empleo con salarios bajos produce bajas cotizaciones. Otro factor que contribuye decisivamente a esta tendencia negativa es la alta tasa de temporalidad ligada principalmente al sector servicios y a otros sectores como la agricultura que no se escapan a este tipo de contratación.

A la bajada de ingresos en la Seguridad Social también han contribuido algunas medidas del gobierno en forma de "ventajas" al empresariado y a los emprendedores: bonificaciones, tarifas planas, etc. Medidas que se venden políticamente como ayudas a la contratación y que también salen de la "hucha de las pensiones". Unas medidas que se tomaban paradójicamente a la vez que se aprobaba unilateralmente la Ley 23/2013 Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones, es decir acordando que las pensiones podían subir menos que el IPC anual y haciendo saltar por los aires el propio Pacto de Toledo.

El Fondo de Reserva de las Pensiones superaba los 66.000 millones de euros en el 2011 como consecuencia del superávit de la Seguridad Social. Se trataba de asegurar unas pensiones dignas actualizadas con arreglo al IPC anual y por otra parte de garantizar unos Servicios Sociales de calidad, asegurando un Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia público y de calidad.

Ahora mismo la realidad es que de las 9.417.724 pensiones, el 50% está por debajo del Salario Mínimo Interprofesional y el 70 % está por debajo de los 1.000 euros.

En el 2.015 el déficit de la Seguridad Social por cotizaciones alcanzaban los 16.707 millones de euros y el Fondo de Reserva de las Pensiones ha bajado de los 66.815 millones en 2011 a los 24.207 millones en el 2016. Esto pone claramente en riesgo la calidad, la calidad y el futuro mismo de estas prestaciones. Una estrategia que conecta con la visión neoliberal de las pensiones como unas prestaciones que deben asegurarse los trabajadores y trabajadoras acudiendo a las entidades privadas (bancos y aseguradoras) que ven en ello un gigantesco negocio de futuro.

La solución pasa obviamente por corregir esta situación aumentando los ingresos del

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

sistema público de pensiones estableciendo nuevas fuentes de financiación e impidiendo que el Gobierno pueda disponer arbitrariamente de cantidades del Fondo. Y por supuesto derogando una reforma laboral que trae como consecuencia precariedad, desempleo y bajos salarios y por tanto bajada de ingresos por cotización.

Sólo con la creación de empleo estable y de calidad y abandonando el mantra de que el desarrollo y la salida de la crisis se tiene que basar en salarios de miseria será posible reconducir esta peligrosa tendencia que pone en peligro el presente y el futuro de las pensiones. Se ha demostrado en los últimos años que la recuperación económica no es posible con una mayoría social empobrecida y con bajos salarios que no consume y produce directamente más desempleo y cierre de empresas en un bucle dramático. Algo que comienza a reconocer incluso el BCE.

Por todo lo anterior, presentamos la siguiente propuesta al Pleno para su debate y aprobación si procede la siguiente:

Acuerdos

1. El Pleno Municipal insta al Parlamento y al Gobierno de la Nación a la derogación de las dos Reformas Laborales, las de 2010 y 2012, debido a que sus consecuencias nefastas para la calidad del empleo pone en riesgo la sostenibilidad y el futuro de las pensiones.

2. El Pleno Municipal solicita al Gobierno de la Nación a la derogación de la Reforma de las Pensiones aprobada por la Ley 23/2013 Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones. Para seguir garantizando una pensión digna que suba anualmente lo mismo que el IPC.

3. El Pleno Municipal insta al gobierno a establecer por ley que las pensiones no puedan estar, en ningún caso, por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Proponemos la revalorización de la pensión mínima en los siguientes términos: la pensión de jubilación personal o con conyugue no a cargo será equivalente al SMI anual, la pensión de jubilación con conyugue a cargo será equivalente al 110% del SMI anual.

4. El Pleno Municipal insta al Gobierno a que se prohíba por ley la libre disposición del Fondo de Reserva de las Pensiones para situaciones de déficit de cotizaciones y a buscar vías de financiación directas desde los Presupuestos Generales del Estado mientras se siga produciendo el déficit por cotizaciones.

En Teba a 27 de diciembre de 2016.

Cristóbal Miguel Corral Maldonado

Portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida Teba

No suscitándose debate, el Pleno con el voto a favor de los 6 concejales del Grupo de IULV-CA, y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, aprueba el contenido de la Moción.

Por parte del Concejal de IULV-CA, D. Juan Antonio Gil Camarena, se da lectura a la siguiente:

“MOCIÓN EN APOYO DEL SECTOR CAPRINO ANDALUZ Y MALAGUEÑO

Exposición de motivos

En Andalucía el sector caprino está representado por unas 7.000 familias que genera además miles de empleos directos e indirectos si tenemos en cuenta las industrias lácteas, las cooperativas, servicios veterinarios, etc.

Andalucía, con más de un millón de animales, lidera el censo nacional (36%). Y además el censo español es el segundo de la Unión Europea (21%). En Andalucía producimos casi el 50% de toda la leche de cabra española.

Por otra parte es claro que el pastoreo contribuye a la prevención de incendios forestales y genera y mantiene la biodiversidad de una manera completamente natural.

Pero este sector que tanto colabora en el desarrollo del tejido económico y social de nuestro entorno rural atraviesa en la actualidad por una difícil situación que la puede abocar incluso a su desaparición si no se ponen los medios necesarios para que los profesionales vean remuneradas su actividad profesional vía precios.

El sector está reivindicando una distribución justa del valor final del queso en todas las fases para que no se incremente el precio de venta al consumidor, o lo que es lo mismo para conseguir que los precios de este alimento de calidad sean asequibles para la mayoría de la población por ser esta la mejor garantía de futuro para todos. Sin una estabilización de los precios de la leche de cabra es imposible planificar la dimensión de las explotaciones.

Es urgente que las administraciones actúen e intervengan para armonizar los intereses de las partes (productores/industrias) incluso esgrimiendo y defendiendo los principios de la libre competencia que parece consagrar la legislación europea pero que se vienen vulnerando por las grandes empresas en este y en otros sectores con acuerdos, por debajo de la mesa, entre unos pocos que provoca la ruina inmediata de miles de pequeños productores fijando unos precios completamente abusivos.

Basta con analizar cómo operan los precios en la cadena de producción del queso de cabra. Se necesitan seis litros de leche de cabra para elaborar un kilo de queso puro fresco. El precio medio que se paga actualmente al ganadero, unos 0´50 euros/l, no cubre los costes de producción, que se sitúa alrededor de los 0´70 euros.

Por ejemplo a García Baquero, según denuncia el propio sector, le cuesta 3 euros comprar la materia prima básica necesaria para elaborar un queso que vende a unos 13´80 euros/kgs. De esta manera el ganadero percibe el 20% del valor total de la venta del queso.

Los cabreros andaluces llevan dos años consecutivos acumulando pérdidas por los bajos precios. Una situación que ya está provocando la desaparición de explotaciones en: Málaga, Sevilla, Granada, Cádiz, Almería o en la propia Huelva.

La grandes empresas productoras maniobran de manera ilegal para limitar los precios en origen sin que las administraciones hagan absolutamente nada para que se cumpla la Le15/2007 de 3 de julio de Defensa de la Competencia flagrantemente incumplida con el falseamiento de la libre competencia con actos desleales que ponen en peligro intereses públicos como son el mantenimiento del empleo y la riqueza que en Andalucía producen el sector caprino desde tiempo inmemorial. No se conoce intervención alguna de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, que es la competente en esta materia. Ni se conoce gestión alguna de la Consejería de Agricultura para intermediar entre productores e industria en defensa de la supervivencia de este sector en nuestra tierra. Una industria que por otra parte y en muchos casos obtienen ayudas públicas estatales y autonómicas.

Por otra parte y como defensa del sector sería conveniente incorporar el queso de leche de cabra en el “**Decreto 163/2016, de 18 de octubre, por el que se regula el régimen administrativo y el sistema de información de venta directa de los productos primarios desde las explotaciones agrarias y forestales a las personas**

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

consumidoras finales y establecimientos de comercio al por menor", recientemente aprobado por la Junta de Andalucía como otra manera alternativa de defender la pervivencia de este sector de la economía andaluza que muchas veces es de pura supervivencia.

Por todo lo anterior, presentamos la siguiente propuesta al Pleno para su debate y aprobación si procede la siguiente:

Acuerdos

1. Instar a la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía para que en cumplimiento de la Ley 15/2007 de 3 de julio de Defensa de la Competencia abra una investigación sobre posible falseamiento de la libre competencia con actos desleales por parte de las grandes empresas del sector para acordar precios que arruinan a los pequeños productores.

2. Instar a la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía para que medie entre productores e industrias agroalimentarias con el fin de conseguir estabilizar los precios y que estos sean justos y permitan la supervivencia del sector caprino andaluz.

3. Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para que incorpore al queso de cabra en el listado de productos que pueden incorporarse a las ventajas fiscales del recién aprobado Decreto 163/2016, de 18 de octubre, por el que se regula el régimen administrativo y el sistema de información de venta directa de los productos primarios desde las explotaciones agrarias y forestales a las personas consumidoras finales y establecimientos de comercio al por menor.

En Teba a 27 de diciembre de 2016

Cristóbal Miguel Corral Maldonado

Portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida Teba

No suscitándose debate, el Pleno con el voto a favor de los 6 concejales del Grupo de IULV-CA, y la abstención de los 3 concejales del Grupo PSOE, de los once que forman la Corporación, aprueba el contenido de la Moción.

8º.- Dar cuenta al Pleno del Informe de la Bolsa de Empleo.

Por parte del Sr. Alcalde, se da lectura de los siguientes datos relativos a la Bolsa de Empleo que se trascribe literalmente:

DATOS BOLSA DE EMPLEO

Del 15 abril al 31 de diciembre de 2016

NUEVAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA BOLSA

DATOS DE INTERÉS

Total inscritos

Tiempo	TOTAL	Nuevas	Antes
Albañilería	129	11	118
Barrenderos	178	23	155
Jardinería	209	25	184
Limpieza	205	26	179
Oficiales	26	9	17
Fontaneros	2	0	2
Cementerio	1	0	1
Electricistas	8	2	6
Instalaciones Deportivas	1	0	1
Monitora Cultural	1	0	1
Natación	8	0	8
Monoparental	9	0	9
TOTAL	777	96	681

Nº DE PERSONAS CONTRATADAS	TOTAL INSCRITOS	FUNCIONAMIENTO BOLSA
260	372	2 meses
PORCENTAJE CONTRATACIONES TOTAL	**TOTAL INSCRITOS CON REPETICIÓN**	**DURACIÓN ESTIMADA PARA COMPLETAR LA BOLSA**
79,02 %	777	10,5 meses

BOLSA	CONTRATADOS Y RENUNCIAS	PERSONAS RESTANTES	PORCENTAJES CONTRATACIONES
ALBAÑILERÍA	126	3	97,67 %
BARRENDEROS/AS	140	38	78,65 %
JARDINEROS/AS	150	59	71,77 %
LIMPIEZA	149	56	72,68 %
OFICIALES	26	0	100,00 %
FONTANEROS	2	0	100,00 %

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

BOLSA	CONTRATADOS Y RENUNCIAS	PERSONAS RESTANTES	PORCENTAJES CONTRATACIONES
CEMENTERIO	1	0	100,00 %
ELECTRICISTAS	4	4	50,00 %
INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	0	100,00 %
MONITORA CULTURAL	1	0	100,00 %
NATACIÓN	5	3	62,50 %
MONOPARENTAL	6	3	66,67 %
TOTAL	605	163	79,02 %

	CONTRATADOS	NO CONTRATADOS
TOTAL	0,7902	0,2098

9º.- Dar cuenta al Pleno de la Dimisión del Director del Museo Municipal.

Por parte del Sr. Alcalde se informa al Pleno que el pasado día 27 de diciembre el actual Director del Museo presentó un escrito en el Ayuntamiento manifestando su renuncia al cargo.

Se agradece la labor desempeñada por Don R.V.H durante este tiempo al frente del Museo Municipal.

El Sr. Alcalde explica que en breve se iniciarán los trámites para el nombramiento de un nuevo Director.

10º.- Informe al Pleno de los Reparos de Secretaría-Intervención y Resoluciones

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

adoptadas.

De acuerdo con el artículo 218 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales “el órgano interventor elevará informe al Pleno de todas las resoluciones adoptadas por el Presidente de la Entidad Local contrarias a los reparos efectuados, así como un resumen de las principales anomalías detectadas en materia de ingresos. Dicho informe atenderá únicamente a aspectos y cometidos propios del ejercicio de la función fiscalizadora, sin incluir cuestiones de oportunidad o conveniencia de las actuaciones que fiscalice.

Lo contenido en este apartado constituirá un punto independiente en el orden del día de la correspondiente sesión plenaria.

Por parte del Sr. Secretario-Interventor se informa que no hay ningún reparo desde la última sesión plenaria.

11º.- Dar cuenta al Pleno de los Decretos de Alcaldía desde el número 542/2016 al número 575/2016.

De conformidad con el artículo 42 del R.D. 2568/1.986 de 28 de Noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, se da cuenta sucinta del contenido de los Decretos adoptados por la Alcaldía desde el 542/2016 al 575/2016 (ambos inclusive) para que los Concejales conozcan del desarrollo de la administración municipal.

Nº Decreto	Resumen
542-2016	EXPEDIENTE CEMENTERIO. INHUMACIÓN RESTOS
543-2016	EXPTE CEMENTERIO. INHUMACION NICHO 971, FILA 2ª PATIO 2º
544-2016	EXPTE LICENCIA OBRA MENOR 61/2016
545-2016	EXPEDIENTE PADRON MUNICIPAL.
546-2016	AMPLIACION FECHA FINALIZACIÓN Y TRABAJADORES OBRA RAFAEL ALBERTI AEPSA 2016
547-2016	APROBACION PADRON TASAS AGUA BASUR A 5º BIMESTRES
548-2016	APROBACION FACTURAS Y ORDEN DE PAGOS
549-2016	APROBACION RECTIFICACION LFI FUTBOL 7

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422

550-2016	CONTRATACION TEMPORAL BARRENDEROS
551-2016	EXPTE LICENCIA OBRA MENOR 57/2016
552-2016	EXPTE REGISTRO PAREJA DE HECHO
553-2016	EXPTE DECLARACION INNCESARIEDAD DE LICENCIA URBANISTICA
554-2016	APROBACION PRORROGA OBRA ARREGLO CAMINO LAS PILAS
555-2016	EXPEDEDIENTE PADRON MUNICIPAL
556-2016	CONVOCATORIA COMISION DE CUENTAS
557-2016	APROBACION JUSTIFICANTES SUBVENCION CONCEDIDA A ASOCIACION DEPORTIVA ATLETICO TEBA
558-2016	EXPTE PADRON MUNICIPAL
559-2016	EXPTE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL 525/2015
560-2016	CONCOVATORIA PLENO ORDINARIO 25/11/2016
561-2016	EXPTE. CEMENTERIO INHUMACION NICHO 1001 FILA 3ª PATIO 2º
562-2016	CONTRATACION TEMPORAL PEONES
563-2016	EXPTE. PADRON MUNICIPAL. CAMBIO DOMICILIO
564-2016	EXPTE. RESPONABILIDAD PATRIMONIAL 198/2015
565-2016	CONTRATACION TEMPORAL JARDINERO
566-2016	CONTRATACION TEMPORAL LIMPIADORAS
567-2016	CONTRATACION TEMPORAL OFICIAL

568-2016	PRORROGA SERVICIO ACTIVO POLICIA LOCAL
569-2016	EXPTE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL 390/2016
570-2016	EXPTE VADO PERMANENTE TRASERA C/ SANTIAGO 65
571-2016	EXPTE REGISTRO PAREJA DE HECHO
572-2016	APROBACION FACTURAS Y ORDEN DE PAGOS
573-2016	EXPTE LICENCIA OBRA MENOR 53/2016
574-2016	ANULADO POR ERROR
575-2016	APROBACION CERTIFICACION Nº 2 ARREGLO CAMINO LAS PILAS

12º.- Asuntos urgentes.

Antes de pasar al turno de Ruegos y Preguntas, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del R.D. 2568/1.986 de 28 de Noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, el Sr. Alcalde pregunta si algún grupo político desea someter a la consideración del Pleno, por razones de urgencia, algún asunto no comprendido en el orden del día.

Por parte del Sr. Alcalde se presenta asunto relativo a la aprobación provisional del Expediente de Modificación del PGOU (Adaptación parcial de NNSS a la LOUA), referido a los artículos 222 y 257, el cual ha estado expuesto al público desde su aprobación inicial sin que se hayan producido alegaciones. Se justifica la urgencia en la necesidad de aprobar este expediente lo antes posible para que la modificación entre en vigor.

Con el voto a favor de los 6 concejales del Grupo de IULV-CA, y la abstención de los tres concejales del Grupo Socialista, se declara la urgencia y su inclusión en el orden del día.

ASUNTO URGENTE.- **APROBACION PROVISIONAL MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PGOU DE TEBA (ADAPTACIÓN PARCIAL DE NN.SS A LA LOUA).**

Se presenta para su aprobación la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

APROBACIÓN PROVISIONAL EXPEDIENTE MODIFICACION PUNTUAL PGOU DE TEBA

El Pleno del Ayuntamiento de Teba aprobó de forma inicial en Sesión de fecha 30/09/2016 el Expediente de Modificación Puntual de Elementos del PGOU de Teba (adaptación Parcial de NNSS a la LOUA).

La Modificación aprobada afecta al siguiente articulado del PGOU:

-Artículo 222 Condiciones de Edificación en Suelo Urbano con ordenanza N1

-Artículo 257 Condiciones de Parcelación en Suelo Urbano Industrial (I2). Ordenanzas particulares para suelo urbanizable industrial.

-Artículo 267. Usos Compatibles en Suelo No Urbanizable.

-Artículo 278. Construcciones e Instalaciones de Utilidad Pública o Interés social que deban de emplazarse en el medio rural.

De acuerdo con el informe de procedimiento emitido por Secretaría, el expediente ha estado expuesto al público, durante un mes, mediante anuncio publicado en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el periódico MALAGA HOY, sin que se hayan presentado alegaciones al mismo, según certificación que obra en el expediente.

Con fecha 01 de diciembre de 2016 se recibe en este Ayuntamiento escrito del Servicio de Medio Ambiente de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio en el que se indica que la modificación de los artículos 267 y 278 que afectan al Suelo No Urbanizable está sometida a Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada.

Para continuar con la tramitación del presente expediente, por parte del Servicio Técnico de Urbanismo ***se redacta, para aprobación provisional****, un documento de Modificación Puntual del PGOU de Teba que afecta únicamente a los artículos del Suelo Urbano, en concreto:*

-Artículo 222 Condiciones de Edificación en Suelo Urbano con ordenanza N1

-Artículo 257 Condiciones de Parcelación en Suelo Urbano Industrial (I2). Ordenanzas particulares para suelo urbanizable industrial.

Se propone al Pleno la aprobación de la urgencia para su inclusión en el Orden del Día ya que se trata de un asunto que afecta a las condiciones de edificación del suelo urbano y se pretende aprobar lo antes posible para su entrada en vigor.

De acuerdo con lo expuesto, se propone al Pleno la adopción de los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar de forma provisional el Expediente de Modificación Puntual del PGOU de Teba (adaptación parcial de NNSS a la LOUA) en relación con los siguientes artículos:

-Artículo 222 Condiciones de Edificación en Suelo Urbano con ordenanza N1

-Artículo 257 Condiciones de Parcelación en Suelo Urbano Industrial (I2). Ordenanzas particulares para suelo urbanizable industrial.

SEGUNDO.- Remitir copia diligenciada del documento aprobado al Servicio de Urbanismo de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio para la emisión del preceptivo informe previo a su aprobación definitiva, junto con una copia del expediente administrativo.

TERCERO.- Continuar con la tramitación del expediente.

No suscitándose debate, el Pleno con el voto a favor de 6 concejales del Grupo de IULV-CA y la abstención de los 3 de PSOE, y por tanto con la mayoría absoluta que exige la normativa aplicable, adopta los siguiente ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar de forma **provisional** el Expediente de Modificación Puntual del PGOU de Teba (adaptación parcial de NNSS a la LOUA) en relación con los siguientes artículos:

-Artículo 222 Condiciones de Edificación en Suelo Urbano con ordenanza N1

-Artículo 257 Condiciones de Parcelación en Suelo Urbano Industrial (I2). Ordenanzas particulares para suelo urbanizable industrial.

SEGUNDO.- Remitir copia diligenciada del documento aprobado al Servicio de Urbanismo de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio para la emisión del preceptivo informe previo a su aprobación definitiva, junto con una copia del expediente administrativo.

TERCERO.- Continuar con la tramitación del expediente.

13º.- Ruegos y Preguntas.

No se produce ninguno.

Y no habiendo más asuntos que tratar y cumpliendo el objeto del acto, CRISTOBAL MIGUEL CORRAL MALDONADO, ALCALDE-PRESIDENTE levanta la Sesión siendo las 20 horas y 05 minutos, de lo cual como SECRETARIO-INTERVENTOR doy fe.

V.º B.º
ALCALDE-PRESIDENTE,

Fdo.: CRISTOBAL M. CORRAL MALDONADO

EL SECRETARIO

Fdo.: SALVADOR VERGARA LÓPEZ

Plza. de la Constitución, 13, Teba. 29327 Málaga. Tfno. 952748020/952748367. Fax: 952748422