

Dichas restricciones de carácter general se limitarán a las zonas catalogadas como de peligro conforme establece el Decreto 470/94, de 20 de diciembre, de Prevención de Incendios Forestales, que se anejan a la presente resolución como (ANEXO I).

En Málaga, a 15 de julio de 2005.

El Delegado Provincial, firmado: Juan Ignacio Trillo Huerta.

## ANEXO I

### Términos municipales catalogados como zonas de peligro

ALCAUCIN, ALFARNATE, ALGATOCIN, ALHAURIN DE LA TORRE, ALHAURIN EL GRANDE, ALMARGEN, ALORA, ALOZAINA, ALPANDEIRE, ANTEQUERA, ARCHIDONA, ARDALES, ARRIATE, ATAJATE, BENADALID, BENAHAIVIS, BENALAURIA, BENALMADENA, BENAJOAN, BENARRABA, CAMPILLOS, CANILLAS DE ACEITUNO, CANILLAS DE ALBAIDA, CAÑETE LA REAL, CARRATRACA, CARTAJIMA, CASABERMEJA, CASARABONELA, CASARES, COIN, COLMENAR, COMPETA, CORTES DE LA FRONTERA, CUEVAS DEL BECERRO, EL BURGO, ESTEPOÑA, FARAJOAN, FRIGILIANA, FUENTE DE PIEDRA, GAUCIN, GENALGUACIL, GUARO, HUMILLADERO, IGUALEJA, ISTAN, JIMERA DE LIBAR, JUBRIQUE, JUZCAR, MALAGA, MANILVA, MARBELLA, MIJAS, MONDA, MONTEJAQUE, NERJA, OJEN, PARAUTA, PUJERRA, RONDA, SALARES, SEDELLA, SIERRA DE YEGUAS, TEBA, TOLOX, TORREMOLINOS, TORROX, VILLANUEVA DEL ROSARIO, VILLANUEVA DEL TRABUCO, YUNQUERA

9 0 0 3 / 0 5

AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA  
CUENCA MEDITERRÁNEA ANDALUZA

*Término municipal de Estepona  
Provincia de Málaga*

### Anuncio

Habiéndose formulado en esta Consejería la petición que se reseña en la siguiente nota:

*Expediente:* MA-32972.

*Asunto:* Obras de encauzamiento y de paso en un tramo del arroyo Galera, a su paso por el sector UEP-010, término municipal de Estepona. Según proyecto de los ingenieros técnicos de obras públicas don Miguel Moya Folgado y don Salvador García Durán.

Dado que las actuaciones proyectadas están sujetas al trámite de informe ambiental (apartado 36 del anexo del Reglamento de Informe Ambiental, Decreto 153/96 de 30 de abril) se ha presentado la documentación que se indica en el artículo 15 del citado reglamento.

*Peticionaria:* Vemosur Desarrollo Inmobiliario, Sociedad Limitada.

*Cauce:* Ayo. de la Galera.

*Término municipal:* Estepona.

*Lugar:* Sector UEP-010.

Esta Consejería señala un plazo de un mes para que puedan formular alegaciones por quienes se consideren afectados, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial* de esta provincia, para lo que se podrá examinar el expediente y documentos durante el mencionado plazo, en las oficinas de esta Consejería.

Málaga, 24 de mayo de 2005.

El Jefe de Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico, firmado: Alfonso Esteve Polo.

7 0 5 5 / 0 5

CONSEJERÍA DE EMPLEO  
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 037/05.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Personal Laboral Ayuntamiento de Mollina, código de convenio 2907042,

recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10 de mayo de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 6 de junio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

### CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE MOLLINA

#### CAPÍTULO I

#### Condiciones generales

##### ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

1. El presente acuerdo afecta a todos los empleados adscritos a plazas de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Mollina y de los entes de derecho público y/o empresas, constituidos o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal, a excepción de aquellas cuya actividad consista en el ejercicio de actividades económicas conforme al artículo 97 del Real Decreto Legislativo 781/1986; al personal temporal contratado que desempeñe puestos previstos en el catálogo de puestos no permanentes, así como al personal temporal que expresamente se contrate como sujeto al presente acuerdo regulador.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo:

- a) El personal funcionario.
- b) El personal o profesional cuya relación de servicios con el Ayuntamiento se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- c) El personal contratado con cargo a programas y convenios de colaboración entre administraciones o programas y/o servicios subvencionados que se regirán por el convenio colectivo al que se remita el correspondiente convenio de colaboración. En todo caso se garantiza a estos trabajadores un convenio de referencia.
- d) Los trabajadores contratados en el marzo de los programas y/o planes de Inserción Laboral y Empleo Social así como los contratados con cargo a los fondos del AEPSA.
- e) Los alumnos trabajadores de las escuelas talleres, talleres de empleo o similares que se regirán por su normativa específica.

3. Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree dependiente del Ayuntamiento seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

##### 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 retroactivos desde el 01/01/2004, finalizando su vigencia el día 31/12/2006, 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

Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de octubre del 2006 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Hasta tanto no sea aprobado un convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

**ARTÍCULO 4. COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN**

Estará integrada por 2 miembros de la Corporación y 2 de los trabajadores. A sus reuniones podrán asistir los delegados sindicales, 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.

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

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación. De las reuniones se levantará acta firmada por ambas partes. En caso de no existir acuerdo entre las partes se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de quince días para tratar de solventar las discrepancias existentes; y en caso de que no se lograra un acuerdo se podrá requerir un arbitraje cualificado, previo acuerdo de ambas partes.

**ARTÍCULO 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

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

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

**CAPÍTULO II****Condiciones de trabajo****ARTÍCULO 6. CALENDARIO LABORAL**

Será el que la Administración Central, Autonómica, Provincial y Local, determine para el municipio de Mollina. Se considerará inhábil y retribuido para el personal de oficinas el día de Santa Rita de Cassia, (22 de mayo), excepto para el personal adscrito a servicios de la policía local que será el de los Santos Arcángeles (29 de septiembre) y para las guarderías, conserjes de colegios y personal de centros docentes, que será el día que determine el calendario escolar oficial.

Se considerará inhábil a efectos laborales el Sábado Santo y el sábado de las ferias locales.

**ARTÍCULO 7. JORNADA LABORAL****7.1. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral básica será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Se podrá establecer jornada superior para aquellos puestos y servicios que así lo tengan determinado en la catalogación de puestos y lo tengan incluido como factor económico en su complemento específico (8:00 a 13:30 h y de 15:00 a 17:00 h).

Durante la Semana Santa, periodo estival (del 15 de junio al 15 de septiembre), periodo de feria local y Navidad (24 de diciembre al 6 de enero) la jornada será de 8:00 a 14:00 horas.

**7.2. DESCANSO INTERMEDIO**

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

**ARTÍCULO 8. VACACIONES****8.1. VACACIONES ANUALES**

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 a 30 días laborables de vacaciones.

El periodo vacacional se verá incrementado a 23 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. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serán 31 días a los 15 años, 32 a los 20 años de servicios, 33 a los 25 y 34 a los 30 años.

El Ayuntamiento aprobará cada año un plan de vacaciones, previa negociación con los órganos de representación, y con antelación al 30 de marzo. El Plan tendrá en cuenta el buen funcionamiento de los servicios y las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos en edad escolar y del compañero o compañera y, en caso de discrepancia, se tomarán rotativamente cada año. Los trabajadores que tengan menores en edad escolar, entre los 3 y 14 años, tendrán preferencia para disfrutar de las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre.

En casos excepcionales, y siempre que no interfirieran en el buen funcionamiento del Ayuntamiento ni perjudiquen el plan de vacaciones del resto de los trabajadores, el plan de vacaciones individual podrá ser modificado con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

**8.2. INTERRUPCIÓN**

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos o maternidad tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los tuviese derecho cuando se produjo la baja. La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

**8.3. PUENTES**

Se establecen dos al año, disfrutándose de forma alternativa por el 50% de la plantilla de cada departamento en cada uno de ellos, quedando por determinar a inicios de cada año los puentes que se disfrutaran en acuerdo con los representantes de los trabajadores.

**8.4. DISFRUTE OBLIGADO DE LAS VACACIONES**

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

**ARTÍCULO 9. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS**

9.1. Por nacimiento de un hijo del trabajador, por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padre/madre y parientes hasta segunda línea de consanguinidad se concederá permiso de tres días hábiles, que han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del mismo.

En caso de fallecimiento del cónyuge, y siempre que existieren menores discapacitados o en edad escolar obligatoria, el permiso referido en el párrafo anterior será de 5 días hábiles.

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

**9.2. TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA**

Un día. El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio.

**9.3. 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.

**9.4. CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE 16 MESES**

Una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción de la trabajadora o trabajador.

El permiso se le concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, solo 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 la jornada por razones de guarda legal.

**9.5. FECUNDACIÓN ASISTIDA**

Para llevar a cabo la fecundación asistida se concederá tres días de permiso por cada tratamiento.

**9.6. MATERNIDAD O ADOPCIÓN**

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años o mayor discapacitado el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 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 periodo de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

**9.7. ASUNTOS PARTICULARES**

A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar 8 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. En lo no previsto en este artículo, estos permisos se regirán por la normativa aplicable a la función pública.

Deberán ser solicitados por escrito al menos con siete días de antelación, salvo emergencia.

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.

**9.8. PERMISOS SINDICALES**

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

9.9. Por matrimonio de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad se concederá un día de permiso, si este se celebra en un día laborable.

9.10. Se concederán 20 días de permiso por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

**9.11. Deber inexcusable de carácter público.**

Se concederán permisos por el tiempo indispensable, dando cuenta a la Unidad de Personal. No obstante, tendrá el carácter de licencia con retribución cuando el deber inexcusable de carácter público o privado no conlleve indemnización por la pérdida de salario.

**RTÍCULO 10. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS****POR ASUNTOS PROPIOS**

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

**ARTÍCULO 11. SUSPENSIÓN 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 computándose el periodo de privación a efectos de antigüedad.

**ARTÍCULO 12. EXCEDENCIAS****12.1 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 en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el apartado "d" del presente artículo.

b) Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria a quien lo solicite por interés particular. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año. Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo. La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que sustituirá, en su caso, al que viniera disfrutando.

d) El periodo de excedencia será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y reserva del puesto de trabajo.

e) 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 de trabajo. Esta excedencia da derecho al reingreso automático, previa petición del trabajador con un mes de antelación.

**12.2 EXCEDENCIA FORZOSA**

Se dará conforme a la legislación vigente para el personal funcionario.

**ARTÍCULO 13. PROMOCIÓN INTERNA**

13.1 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, negociado previamente con las secciones sindicales.

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

13.3 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.

**CAPÍTULO III****Derechos y mejoras sociales****ARTÍCULO 14. 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.

- a) Por matrimonio: El trabajador o trabajadora percibirá por este concepto la cantidad de 130,00 euros
- b) Por natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 110,00 euros por cada hijo/a. Si concurren en ambos padres la condición de empleado o empleada municipal, solo se abonará una ayuda por natalidad.
- c) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las condiciones que a continuación se determinan: la Corporación abonará mensualmente una ayuda de 270,50 euros por cada hijo/a a su cargo que reúna las siguientes condiciones:
  - Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33% que se determina en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero. Se abonará un fijo mensual de 150,00 euros y el resto hasta los 270,50 euros previa justificación de gastos relacionados con la asistencia a este familiar.
  - No ser beneficiario o no tener derecho, por edad o por cualquier otra circunstancia, a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso de igual o superior cuantía otorgada por organismo público. En el caso de que la ayuda sea menor se tendrá derecho a una prestación igual a la diferencia entre los 270,50 euros y la ayuda recibida.
  - Depender económicamente del trabajador/a municipal y por lo tanto no estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- d) El Ayuntamiento dotará un fondo anual en sus presupuestos por importe de 4.000,00 euros y cuyo reparto igualitario estará sujeto a los criterios que establezca la comisión de vigilancia del convenio. Las mencionadas ayudas, que podrán solicitar las personas trabajadoras para ellas y/o miembros de la unidad familiar en los dos primeros meses del año, se concederán para las prestaciones y por los importe máximos anuales siguientes:

| Concepto                | Importe máximo | Periodo concesión |
|-------------------------|----------------|-------------------|
| Gafas completas         | 70             | Anual             |
| Gafas bifocales         | 70             | Anual             |
| Cristales, dos          | 45             | Anual             |
| Cristales, uno          | 25             | Anual             |
| Lentillas               | 60             | Anual             |
| Aparato dental completo | 300            | Anual             |
| Aparato dental parcial  | 150            | Anual             |
| Empastes                | 36             | Anual             |
| Ortodoncia              | 120            | Anual             |
| Audífonos               | 125            | Anual             |

Los importes que en concepto de ayudas sociales se establecen en los apartados anteriores, se incrementarán anualmente en la misma cuantía de incremento que se establezca en los presupuestos generales del Estado para el incremento de las retribuciones de los empleados públicos.

#### ARTÍCULO 15. ANTICIPOS REINTEGRABLES

El Ayuntamiento dotará un fondo de 6.000,00 euros revisables anualmente. Los reintegros que se vayan efectuando de anticipos ya concedidos aumentarán dicha dotación en igual importe a los mismos.

Los importes que se concederán tendrán un mínimo de 300,00 euros y un máximo de 1.800,00 euros. Y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses. El interesado deberá proponer en su solicitud el plazo de devolución del reintegro, siendo este fijado por la Comisión a que se refiere este artículo.

Los anticipos se concederán previa solicitud y se estudiará por la Comisión de Vigilancia la viabilidad de su concesión teniendo en cuenta la situación de necesidad expuesta, proponiendo su pago a la Alcaldía.

#### ARTÍCULO 16. SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL

El Ayuntamiento, en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación la cantidad de 60.000,00 euros por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez.

#### ARTÍCULO 17. PLAN DE PENSIONES

El Ayuntamiento elaborará un plan de pensiones que se dotará con un importe equivalente al 0,5 % de la masa salarial. La comisión de vigilancia determinará los criterios para su distribución entre el colectivo de personas trabajadoras de este Ayuntamiento.

#### ARTÍCULO 18. ANTICIPO PENSIÓN DE VIUDEDAD

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

#### ARTÍCULO 19. 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 sindicatos.

#### ARTÍCULO 20. ASISTENCIA JURÍDICA

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todo 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 21. PREMIO DE JUBILACIÓN O INVALIDEZ PERMANENTE

El trabajador que bien por edad, bien por invalidez permanente, cause baja en el Ayuntamiento y pase a jubilarse a los 65 años, tendrá derecho al pago de una cantidad de 2.700,00 euros.

#### ARTÍCULO 22. MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

En caso de retirada del permiso de conducir a quien ocupe un puesto de trabajo para el que sea requisito, se le adscribirá a otro servicio y función por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, y se le reintegrará a su puesto de trabajo una vez recupere el aludido permiso. Igualmente, se trasladará 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.

#### ARTÍCULO 23. 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.

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

Cuando la gestión de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes se realice por una mutua, la renovación del ejercicio de opción para mantener la gestión de la prestación de la Incapacidad Temporal por Contingencias comunes con la mutua, se realizará, en todo caso, previo acuerdo entre Empresa y los Delegados/as de prevención.

## CAPÍTULO IV

### Salud laboral

#### ARTÍCULO 24. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Esta materia se regulará por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla.

1. En relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de 1 delegados de prevención con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación, los cuales serán designados por las secciones sindicales firmantes del presente convenio distribuyéndose de forma directamente proporcional a la representación de cada Sindicato ostente en el conjunto de órganos de representación del Ayuntamiento de Mollina, pudiendo no coincidir con cargo electo de ORU'S, garantizándose como mínimo un delegado por sindicato. Los delegados de prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo/campañas de sensibilización, cursos de formación, etc); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del comité de salud laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de incapacidad permanente.

2. El Ayuntamiento dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria:

- El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo a que se le asigne.
- El comité de salud laboral velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo del que se trate.
- Se dotará al personal de uniformes de verano e invierno, con antelación suficiente y una periodicidad máxima de 1 año para aquel puesto de trabajo que así lo requiera y el resto de 2 años. Entregándose en los meses de febrero y marzo la uniformidad de verano y la de invierno en septiembre y octubre.

3. La persona trabajadora 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:

- 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.
- 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.

4. 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.

c) 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.

d) 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.

Será preceptiva 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 las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Asimismo será acordada, 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.

#### ARTÍCULO 25. RECONOCIMIENTO MÉDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD

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

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

3. El comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo 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.

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

#### ARTÍCULO 26. ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del Ayuntamiento por motivo de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la comisión de vigilancia e interpretación del convenio, con la participación de los delegados de prevención quien decidirá al respecto. En caso de acuerdo se creará el puesto de trabajo y se catalogará en la valoración de puestos de trabajo.

La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

### CAPÍTULO V

#### Régimen disciplinario interior

#### ARTÍCULO 27. SANCIONES

1. El régimen disciplinario del personal laboral será el de la legislación laboral procedente, aunque el procedimiento a seguir el establecido por el Real Decreto 33/1986 (Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado).

2. Para la suspensión preventiva de un trabajador o trabajadora será obligatoria la comunicación razonada a los representantes sindicales.

3. 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.

#### ARTÍCULO 28. 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 consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos y garantías sindicales

#### ARTÍCULO 29. DELEGADO/A DE PERSONAL

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

#### ARTÍCULO 30. ÓRGANO COLEGIADO DE REPRESENTACIÓN

Atendiéndose al artículo 40 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, se procede a constituir un órgano colegiado de representación compuesto por distintos miembros de las organizaciones sindicales representadas en este Ayuntamiento.

La representación en dicho órgano será porcentual al número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales válidamente celebradas.

Dichos representantes serán nombrados por sus respectivas organizaciones sindicales, pudiendo ser sustituidos a juicio de las mismas.

#### ARTÍCULO 31. COMPETENCIAS SINDICALES

Serán las que marque la legislación vigente, y entre otras el delegado de personal tendrá las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Caso de que existan necesidades del servicio, será preceptivo el informe del delegado/a de personal.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:  
Las secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este Ayuntamiento, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos miembros del comité, junta de personal, delegados de personal y ddelegados sindicales o miembros de la ejecutiva de la Sección sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al Ayuntamiento la distribución del cómputo de horas que le corresponden.  
Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquéllas empleadas en periodos de negociación.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones ni en los 2 años siguientes al cese.
- e) La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales del Ayuntamiento un local adecuado provisto de teléfono y mobiliario, en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales (comité de empresa, junta de personal y órgano colegiado).
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales.
- g) No se podrá discriminar a los trabajadores en su promoción económica o profesional por motivos relacionados con su actividad sindical.

#### ARTÍCULO 32. OBLIGACIONES SINDICALES

El delegado de personal 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.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquéllas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

#### ARTÍCULO 33. SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

Las secciones sindicales legalmente constituidas podrán nombrar, un delegado/a sindical. Estos dispondrán cada uno de 20 horas sindicales mensuales.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

- a) Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- b) En cuanto a la notificación para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantía de traslado, sanciones, información, sigilo profesional, etc. se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos que afectan a los miembros de ORU.
- c) Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la corporación en cuestión de toda índole que afecten a su afiliación.
- d) Las secciones sindicales podrán circular y distribuir publicaciones libremente por las dependencias municipales, siempre que no entorpezcan su normal funcionamiento.

- e) Las secciones sindicales dispondrán de 5 horas mensuales para reuniones de sus afiliados dentro de la jornada de trabajo, fuera del horario de atención al público. Estas reuniones se notificarán con antelación suficiente y el Ayuntamiento facilitará los locales y medios necesarios para su celebración, así como para las que se hagan fuera del horario normal de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### Condiciones económicas

#### ARTÍCULO 34. RETRIBUCIONES

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:

- Básicas
- Complementarias

Serán las que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 35. RETRIBUCIONES BÁSICAS

Los conceptos retributivos que la integran son:

- El sueldo es el concepto retributivo que corresponde a cada una de los grupos 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 artículo 25 de la Ley 30/1984.

##### GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

GRUPO A

GRUPO B

GRUPO C

GRUPO D

GRUPO E

- 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 correspondiera al grupo de clasificación de funcionarios al que equivale la categoría. El percibo de sucesivos trienios por cumplimiento no necesitará de previa solicitud.
- 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 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 36. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Las del personal laboral tendrán la misma estructura que las aplicadas a los funcionarios y serán:

- El complemento de destino correspondiente a nivel del puesto que se desempeñe.
- El complemento específico 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.
- El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la 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.
- 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 37. INDEMNIZACIONES

37.1. Los trabajadores y trabajadoras que por razón del servicio y orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos a su trabajo habitual, que le impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, (si se termina el servicio más tarde de las 15:00 horas ó más tarde las 22:00 horas) percibirán como máximo las siguientes cantidades:

| Perceptores              | Dieta completa | Por alojamiento | Por manutención |
|--------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Técnicos Grado Medio     | 95,56          | 58,90           | 36,66           |
| Personal Laboral Grupo 3 | 72,12          | 44,80           | 27,65           |
| Personal Laboral Grupo 4 | 72,12          | 44,80           | 27,65           |
| Otro Personal            | 72,12          | 44,80           | 27,65           |

En cualquier caso y con las debidas garantías el Ayuntamiento evitará que se produzca perjuicio económico para el trabajador (por viajes al extranjero, insuficiencia de las dietas, inexistencia de hoteles adecuados, etc.).

En caso de viajar varios trabajadores juntos, se abonará a todos la dieta correspondiente al de mayor importe de los que viajen, tanto por manutención como por alojamiento.

37.2. 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 0,21 euros por Kilómetro y el valor de los tiques de aparcamiento.

37.3. 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.

#### ARTÍCULO 38. 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 el superior jerárquico y el concejal correspondiente.

La Corporación procederá al abono de los trabajos extraordinarios preferentemente mediante su compensación con el equivalente a descanso y en su defecto mediante su retribución específica, todo ello según la siguiente equivalencia:

Equivalencia para compensación mediante descanso: Descanso. De lunes a viernes (de 8:00 horas a 22:00 horas): 1 hora de descanso por cada hora de servicios extraordinarios.

Sábados, domingos o festivos y/o de 22 horas a 8 horas: 2 horas de descanso por 1 hora por cada hora de Servicios Extraordinarios.

Gratificaciones por servicios extraordinarios:

Servicios prestados de lunes a viernes 8 horas a 22 horas: (salario/365) x 1,25.

Servicios prestados en sábados, domingos, festivos y laborables de 22 horas a 8 horas: (salario/365) x 1,75

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

En caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la CVI.

## APÍTULO VIII

**Categoría profesional**ARTÍCULO 39. *CATEGORÍAS PROFESIONALES*

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

Grupo A. Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, FP3 o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, FP2, Acceso a la Universidad o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, FP1 o equivalente.

Grupo E. Certificado de Escolaridad.

## CAPÍTULO IX

**Relación de puestos de trabajo**ARTÍCULO 40. *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 en los términos señalados en el artículo 15 de la Ley 30/1984 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 41. *PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO*

Se regirá, con las adaptaciones precisas, por lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo. En el plazo máximo de 4 meses, desde la entrada en vigor de este convenio, las partes intervinientes en el mismo habrán de presentar a la CVI un proyecto de bases para la de provisión de puestos de trabajo para su discusión y negociación.

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripciones provisionales únicamente en los siguientes supuestos:

- a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o de libre designación.
- b) Reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.
- c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.

ARTÍCULO 42. *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.

## CAPÍTULO X

**Promoción profesional y promoción interna**ARTÍCULO 43. *CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL*

43.1. Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

43.2. Todos los trabajadores y trabajadoras adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante 2 años continuados, o durante 3 con interrupción. Si durante el tiempo en que desempeñe un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores/as que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondientes a su categoría.

43.3. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del puesto en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

43.4. El tiempo de servicios prestados, al amparo de lo dispuesto en el punto 9, no se considerará como interrupción a efectos de consolidación de grado personal si su duración es inferior a 6 meses y el destino definitivo que se obtenga corresponde a un puesto de trabajo del mismo o superior nivel del que se desempeñaba con anterioridad.

43.5. El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución.

43.6. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

43.7. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados serán los siguientes:

| CATEGORÍA | NIVEL MÍNIMO | NIVEL MÁXIMO |
|-----------|--------------|--------------|
| A         | 20           | 30           |
| B         | 16           | 26           |
| C         | 14           | 22           |
| D         | 12           | 18           |
| E         | 10           | 14           |

43.8. En ningún caso los trabajadores podrán desempeñar puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en el que figure clasificada su categoría.

43.9. La Alcaldía atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría o subcategoría a los trabajadores cesados en puestos de libre designación, o por supresión del puesto de trabajo o removidos de los obtenidos por concurso.

Los trabajadores que cesen en el desempeño de los puestos de trabajo por alteración de su contenido o supresión de los mismos en las correspondientes relaciones, continuarán percibiendo, en tanto se les atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al de procedencia.

43.10. Los puestos cubiertos mediante adscripción provisional se convocarán necesariamente para su cobertura con carácter definitivo, por los sistemas previstos en las relaciones de puestos de trabajo. Los trabajadores que los desempeñen tendrán la obligación de participar en las correspondientes convocatorias.

No podrán computarse los servicios prestados mediante nombramiento provisional o comisión de servicios a efectos de méritos o consolidación del grado o categoría personal.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

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**

En el caso de despidos declarados improcedentes la trabajadora o trabajador afectado podrá elegir entre la incorporación a su puesto de trabajo o la indemnización.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Ambas partes manifiestan su intención de revisar el actual catálogo durante la vigencia del presente convenio, considerando la relación de puestos de trabajo y el catálogo de los mismos como algo dinámico que debe ir adaptándose a las necesidades de la prestación de servicios públicos que en cada momento vayan surgiendo, con el fin de corregir las deficiencias que pueda tener, así como para adecuarla a las actuales necesidades y organización municipal.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

La Corporación se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

Las partes acuerdan iniciar un proceso de funcionarización del personal laboral fijo del ámbito de este convenio previa negociación con las organizaciones sindicales y según la legislación vigente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**

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 OCTAVA**

Los trabajadores afectados por este convenio le serán de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal.

En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA**

El texto del acuerdo entre el Ayuntamiento de Mollina y la Representación Legal de los Trabajadores adoptado con fecha de 14 de abril de 2003 formará parte del presente convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA**

Los trabajos extraordinarios realizados en los días de la Feria de Agosto, Feria de la Vendimia y los días 25 y 31 de diciembre serán compensados al 50% en horas libres y el 50% en gratificación a la persona trabajadora.

**DISPOSICIÓN FINAL**

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

7 9 8 9 / 0 5

CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

**A n u n c i o**

Expediente: 29/680.

En cumplimiento del artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este centro, el día 22 de junio de 2005, ha sido depositada la modificación de los Estatutos de la Organización Empresarial Federación Empresarial del Guadalhorce.

*Ámbito territorial:* La comarca del valle del Guadalhorce.

*Ámbito profesional:* Asociaciones de empresarios y comerciantes que tengan su representación y ámbito de actuación en la comarca del valle del Guadalhorce.

*Fines:*

- Buscar el beneficio común de las asociaciones que la integran.
- Comisión de arbitraje en caso de intereses contrapuestos entre asociados que la constituyan.
- Imagen corporativa, defensa y potenciación de la comarca del Guadalhorce.

8 4 3 2 / 0 5

**A n u n c i o**

Expediente: 29/762.

En cumplimiento del artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este centro, el día 23 de junio de 2005, ha sido depositada la modificación de los Estatutos de la Organización Empresarial Asociación Provincial de Floristerías de Málaga.

*Ámbito territorial:* La provincia de Málaga.

*Ámbito profesional:* Empresarios y autónomos del sector de venta menor de flores y plantas que ejerzan su actividad en la provincia de Málaga.

*Fines:*

- Representación, gestión, defensa y fomento de los intereses económico-sociales y profesionales comunes de sus miembros.
- Elaborar o encargar estudios sobre la actividad empresarial de comercio.
- Establecer y facilitar servicios de interés común a los miembros de la asociación.

8 4 3 3 / 0 5

**DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**  
**PATRONATO DE RECAUDACIÓN PROVINCIAL****A n u n c i o**

*RESOLUCIÓN del Patronato de Recaudación Provincial de Málaga, por la que se anuncia concurso para adquisición de un inmueble o local en construcción, para oficinas del organismo y plazas de aparcamiento para el servicio del mismo.*

