

DEPORTES	COEFICIENTE
MONITOR DE PADEL MONITOR DE ATLETISMO MONITOR DE GUARDERÍA MONITOR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	
GRUPO C	
2.º ENTRENADOR	1,75
2.º ENTRENADOR DE VELA 2.º ENTRENADOR DE REMO 2.º ENTRENADOR DE MOTONÁUTICA 2.º ENTRENADOR DE NATACIÓN 2.º ENTRENADOR DE WATERPOLO 2.º ENTRENADOR DE TENIS 2.º ENTRENADOR DE PADEL 2.º ENTRENADOR DE ATLETISMO	
GRUPO C	
1.º ENTRENADOR	2,00
1.º ENTRENADOR DE VELA 1.º ENTRENADOR DE REMO 1.º ENTRENADOR DE MOTONÁUTICA 1.º ENTRENADOR DE NATACIÓN 1.º ENTRENADOR DE WATERPOLO 1.º ENTRENADOR DE TENIS 1.º ENTRENADOR DE PADEL 1.º ENTRENADOR DE ATLETISMO	
GRUPO D	
ENTRENADOR JEFE	2,25
ENTRENADOR JEFE DE VELA ENTRENADOR JEFE DE REMO ENTRENADOR JEFE DE MOTONÁUTICA ENTRENADOR JEFE DE NATACIÓN ENTRENADOR JEFE DE WATERPOLO ENTRENADOR JEFE DE TENIS ENTRENADOR JEFE DE PADEL ENTRENADOR JEFE DE ATLETISMO	
ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA	COEFICIENTE
GRUPO A	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO TELEFONISTA	
GRUPO B	
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	1,75
OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO OPERADOR DE ORDENADORES	
GRUPO C	
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	2,00
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO PROGRAMADOR DE ORDENADORES	
GRUPO D	
JEFES DE SECCION ADMINISTRATIVA	2,25
JEFE DE ADMINISTRACIÓN PROGRAMADOR DE ORDENADORES	

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIÓN POR COEFICIENTES 2005

CALIFICACIÓN	SALARIO BASE
1,25	612,64
1,35	694,33
1,40	713,75
1,45	735,17
1,50	765,79
1,60	816,86
1,75	898,54
1,80	924,20
2,00	1.061,92
2,25	1.141,86
2,50	1.292,41
2,75	1.398,31
3,00	1.525,44

(Firmas ilegibles).

1 3 5 4 8 / 0 7

Expediente número 063/07.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Organismo Autónomo Local de Deportes Rincón de la Victoria, código de convenio 2906642, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 27 de abril de 2007, 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, 16 de octubre de 2007.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL O.A.L. DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE RINCÓN DE LA VICTORIA

Artículo 1. *Ámbito funcional*

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

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas contenidas en el presente convenio, serán aplicables a todo el personal laboral del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria.

Artículo 3. *Ámbito temporal de aplicación*

Los efectos del convenio colectivo y aquellas otras condiciones de trabajo en las que se pacten expresamente, entrará en vigor, en cuanto su parte económica, con fecha 1 enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. *Denuncia*

Antes del 30 de diciembre de 2007, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio, con previo aviso de 15 días a la fecha en que se inicien dichas negociaciones, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de la negociación.

Artículo 5. *Vinculación parcial*

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

CAPÍTULO II.

Condiciones económicas

Artículo 6. *Normas generales y comunes*

1.º Los trabajadores y trabajadoras del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria solo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio colectivo, y según los Presupuestos Generales del Estado y la normativa vigente, así como los acuerdos Administración-Sindicatos.

2.º La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, el cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

3.º Ningún trabajador o trabajadora cobrará plus, dietas, sobre sueldo o complementos que no estén recogidos en este convenio colectivo, valoración de puestos de trabajo cuando se realice.

Artículo 7. *Garantías personales*

Con carácter personal el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria viene obligado a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan al conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

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

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

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria se compromete a la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de su aprobación en el consejo del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria.

Artículo 8. *Conceptos retributivos*

1. Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se dividen en básicas y complementarias, y cada una de ellas vendrá reflejada y desglosada en nómina con las cantidades que le correspondan.

2. Son retribuciones básicas:

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

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

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

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

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

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

3. Son retribuciones complementarias:

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

Artículo 9. *Complemento de productividad*

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

2.º La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con los tramites establecidos legalmente se aprobarán previa conformidad

del Alcalde, el cual deberá solicitar informes complementarios previos a la resolución de los expedientes. Y posteriormente convocará la Comisión de Seguimiento para informarla.

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

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

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

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

6.º El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria aportará una cantidad en concepto de productividad de 450 euros en 2007 por trabajador, y las cantidades que no sean disfrutadas por ellos, según los parámetros indicados en el punto anterior, repercutirá en el resto de los trabajadores de forma proporcional.

Artículo 10. *Gratificaciones por servicios extraordinarios*

10.1. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente, entre el personal que lo desee y solicite.

Cada hora de exceso de jornada diurna compensará con reducción de la jornada en 1 hora y 30 minutos. Las horas extras realizadas entre las 22:00 horas y las 8:00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas; Estas horas, así como las realizadas en sábados fuera de la jornada laboral, domingos y festivos, la compensación será de 2 horas y 30 minutos.

El valor de la hora será de:

Grupo	€/h.
B - Coordinador de Deportes	21
D - Especialista Deportivo	17

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

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

Cada año, vistas las horas extras realizadas el año anterior, se estudiará por el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria, 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 el caso de que surgieran discrepancias, se someterán a la Comisión de Valoración e Interpretación del convenio colectivo.

10.2. ASISTENCIA A JUICIOS

La retribución de asistencia a juicios o toma de declaración fuera de la jornada laboral (vacaciones, baja por enfermedad, etc.) se equiparán al equivalente a tres horas extraordinarias más Kilometraje.

10.3. PLUS DE CONDUCCIÓN

Al trabajador o trabajadora que por necesidad del servicio tenga que conducir más del 70 % de su jornada mensual, con un vehículo oficial o propio sin ostentar tal categoría se le indemnizará con la cantidad de 50 euros al mes. Siendo de oficio su abono, y de carácter mensual, por parte de el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria mientras no cambie la situación del trabajador.

La empresa remitirá a la oficina que corresponda, dentro de los 15 días siguientes a la aprobación del convenio, la relación del personal que percibirá este plus. Esta relación se prorrogará anualmente si no hay comunicación en contra por parte de el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria.

10.4. ASISTENCIA A PLENO Y COMISIONES

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

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

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

CAPÍTULO III

Comisión de vigilancia e interpretación

Artículo 11. *Composición y funciones.*

COMPOSICIÓN

Para la interpretación y seguimiento del presente Convenio, se establece una Comisión compuesta por O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria y representantes de los trabajadores. Tendrá carácter paritario, bajo la presidencia de la Alcaldía o persona en quien delegue.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros en representación de los trabajadores uno por cada sección sindical firmante del presente convenio (CC.OO, FSP – UGT) y el delegado de personal de los trabajadores, y un número igual de miembros del O.A.L. de Deportes, que actuará en representación de la misma.

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

La Comisión de Vigilancia deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación del acuerdo por el Pleno.

FUNCIONES.

Son las siguientes:

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

Las reuniones de la Comisión de Vigilancia se celebrarán una vez al trimestre o cuando lo solicite alguna de la partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, siempre que lo haga con un mínimo de 5 días de antelación y presente un orden del día. Debiendo levantar acta de los acuerdos adoptados. Caso de no existir acuerdos entre las partes, el acta será enviada a la autoridad competente para su interpretación.

Todos los acuerdos que se adopten tendrán la consideración de norma aplicable preferente.

CAPÍTULO IV

Organización y tiempo de trabajo

Artículo 12. *Generalidades*

La organización del trabajo es facultad exclusiva del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria., respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores/as a través de sus representantes, en aquellas materias a que esté obligada.

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

Artículo 13. *Accidente de trabajo e incapacidad temporal*

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

Artículo 14. *Protección a la mujer embarazada*

Se estará en todo momento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en su Art. 26 sobre protección de la maternidad en los casos de riesgo durante el embarazo, parto reciente o durante la lactancia.

Artículo 15. *Suspensión del puesto de trabajo*

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

Artículo 16. *Calendario laboral*

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

Se considerará inhábil y retribuido el día de Santa Rita de Cassia, (22 de mayo).

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

Además, el personal disfrutará de 3 días laborables de permiso en Navidad y 3 días laborables en Semana Santa. Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados descansos añadidos a los turnos de vacaciones de esos periodos.

El personal que, por necesidades del servicio, tenga que trabajar alguno de esos días (24 y 31 de diciembre) tendrá como compensación dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo elegir si esos días los coge en su turno de Navidad. En el caso de no poder compensarlos se abonarán como días festivos.

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada de trabajo será de lunes a sábado siempre y cuando en este día se produzcan competiciones/eventos deportivos. En este caso se disfrutará de un día de descanso, a la semana siguiente, como compensación de ese sábado. Todo ello se determinará en el correspondiente calendario laboral. Los trabajadores afectados por este Convenio

Colectivo realizarán una jornada laboral de 35 horas semanales que tendrá carácter continuado y será de 8:00 horas a 15:00 horas, en horario de mañana o de 15:00 horas a 22:00 horas en horario de tarde. Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso dentro de la jornada laboral.

En periodo estival, comprendido entre el 1 de junio al 15 de septiembre la jornada laboral será de 30 horas semanales que tendrá carácter continuado y será de lunes a viernes de 8:00 horas a 14:00 horas, en horario de mañana o de 15:30 horas a 21:30 horas en horario de tarde. Cada trabajador/a tendrá derecho a 30 minutos de descanso dentro de la jornada laboral.

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

- a) Por guarda legal teniendo a su cuidado algún menor de 11 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- b) Por razón de enfermedad del trabajador, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.
- c) En todos los demás supuestos, siempre que se solicite por un período mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio, previo acuerdo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

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

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles) y se 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 28 días laborables de

vacaciones, o en el caso de no coger los 22 días, la parte proporcional de los días no concedidos. El descanso semanal no computa para las vacaciones.

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

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

Los períodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. 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. Estos incrementos también afectarán a quienes deban disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival por necesidades del servicio, por lo que serán 31 días a los 15 años; 32 días a los 20 años de servicios; 33 a los 25 años y 34 a los 30 años. El plan de vacaciones anuales lo elaborará la Comisión de Vigilancia en el primer trimestre del año y se aprobará en el plazo de 20 días. En caso contrario, lo elaborará el delegado de personal y lo remitirá a la Concejalía de Personal.

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

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

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

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

18.1. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES

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

Si, por ineludibles necesidades del servicio, el personal tuviera que interrumpir sus vacaciones, el delegado de personal deberá emitir informe, previa audiencia del interesado o interesada.

18.2. DISFRUTE OBLIGADO DE LAS VACACIONES

En ningún caso, las vacaciones podrán ser compensadas en metálico. Además, se prohíbe taxativamente realizar horas extraordinarias mientras se está de baja laboral.

Será obligación del O.A.L de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria la provisión de sustituto durante las vacaciones, si fuera necesario, aplicándose a ser preciso el art. 25 del convenio (trabajos de superior categoría). En el mes de vacaciones se retribuirán todos los conceptos económicos que se perciben con regularidad.

Artículo 19. Puentes

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

Artículo 20. *Permisos y licencias retribuidas*

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

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

3. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, yerno/nuera del empleado/a, 5 días laborables, ampliable a 7 días laborables si se produce fuera de la provincia de Málaga.

Si la relación de parentesco es cuñado/a los días serán 2 y 4 laborables respectivamente.

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

4. 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 punto 2 será de 15 días laborables.

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

6. Por traslado de domicilio habitual 2 días en el municipio y 3 días laborables fuera del municipio.

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

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

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

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

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

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

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

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan en el O.A.L de Deportes de Ayuntamiento del Rincón de la Victoria, 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 jornada por razones de guarda legal. Pudiéndose, asimismo, acumular el número total de horas a disfrutar en días completos y uniéndose al período de baja por maternidad.

9. Fecundación asistida y tratamiento o técnicas de esterilización y planificación familiar. Se concederá 3 días de permiso por cada tratamiento.

10. Maternidad o adopción. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 140 días ininterrumpidos, ampliable por parto múltiple hasta 154 días. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean

posteriores al parto, pudiendo hacer uno de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 140 días, ampliables a 154 días en caso de adopción o acogimiento múltiple, contados a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de 2 horas diarias retribuidas. Éste permiso no es compatible con el regulado en el punto 8. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con la disminución proporcional de sus haberes.

11. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Éste permiso será incompatible con el regulado en el punto 3. La Comisión de Vigilancia determinará la tabla de enfermedades infecto-contagiosas.

En caso de no estar incluida la enfermedad en el cuadro anterior, se estará a lo dispuesto en Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

12. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de 16 meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada, debiendo éstos preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

13. Asuntos propios. A lo largo del año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores de este apartado. No se disfrutarán unidos a puentes y vacaciones.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación por escrito a la Unidad de Personal que deberá venir refrendada con el informe previo de la Jefatura del Servicio correspondiente, siempre respetando las necesidades del servicio. La denegación de estos permisos será motivada en el plazo de 24 horas desde su comunicación y se hará notificada.

Este permiso podrá disfrutarse durante el mes de enero y febrero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no hayan podido ser disfrutados en el mes de diciembre

anterior por necesidades del servicio y exista constancia por escrito de su comunicación y denegación.

14. 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

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

16. Se concederá 1 día de permiso por matrimonio de hijo, padres o hermanos/as y nietos/as si es en día laborable.

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

18. Se concederán 3 días de permiso por sometimiento del trabajador o trabajadora a una operación o técnicas de esterilización y planificación familiar.

19. Deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

Los permisos se entenderán concedidos por silencio administrativo siempre que se hayan pedido con los mencionados días de antelación.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas*

1. POR MOTIVOS PERSONALES

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

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

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

2. COLABORACIÓN CON ONG

Las personas que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración que podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización del O.A.L. de Deportes de Ayuntamiento del Rincón de la Victoria.

3. PERMISOS POR ESTUDIOS

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

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

Artículo 22. *Excedencias*

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

Artículo 23. *Ingreso de nuevo personal*

El ingreso de nuevo personal al servicio del O.A.L. de Deportes de Ayuntamiento del Rincón de la Victoria, se hará conforme a lo dispuesto en la Ley 30/84, del Estatutos de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables. El ingreso se hará mediante oposición o concurso oposición. El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la

Victoria se obliga a aplicar la promoción interna como sistema para cubrir todas las plazas vacantes, para el personal laboral.

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

Formará parte de los Tribunales el delegado de personal, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones que el resto de los miembros del Tribunal.

Artículo 24. *Contrato de trabajo*

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

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

3. El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria tendrá obligación de informar al trabajador o trabajadora de este derecho, así como de facilitarle el convenio colectivo vigente, conde pueda consultar, si así lo desea, antes de firmar.

Artículo 25. *Movilidad funcional de superior categoría*

Sólo podrán ejercer con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior, cuando así lo autorice el órgano decisorio del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria. En los casos de trabajar en categoría superior, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos que marque la legislación vigente, desde el primer día, pudiendo permanecer seis meses como máximo en dicha situación.

Al cabo de esos seis meses ejerciendo funciones de categoría superior durante un año se considerarán consolidadas sus retribuciones, consolidándose al mismo tiempo dicha categoría, considerándose la antigüedad de la misma desde el primer día de la realización de las funciones.

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

Artículo 26. *Traslados*

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

- Con la suficiente publicidad se anunciarán las bases del correspondiente procedimiento de traslado, especificándose en las mismas: puesto de trabajo,plazo, baremo, y los funcionarios/laborales y requisitos mínimos para poder participar en el mismo.
- Si una vez desarrollado lo anterior, no hubiese ningún trabajador en disposición de cumplir el traslado, se procederá de la siguiente forma:
 - Antes de adoptar cualquier decisión de traslado regular de cualquier trabajador del servicio o centro, el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, quien en el plazo de 5 días deberá manifestar su conformidad.
 - En el primer caso el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria resolverá en consecuencia y en el segundo caso se elevará propuesta razonada y el informe por escrito del delegado de personal.
- Todo traslado deberá ser informado previamente a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, la cual elevará informe por escrito, al igual que el delegado de personal.
- En última instancia se reunirá la Comisión de Vigilancia para una vez analizado y estudiado todos los informes, adoptar una solución.
- No se podrá sancionar a ningún trabajador por su negativa a realizar un traslado, si previamente no se ha cumplido todos los requisitos que se han detallado.

- En situaciones de emergencia, y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, siendo preceptiva la comunicación al delegado de Personal y Sección Sindical a la que pertenezca el empleado, con posterioridad; no pudiendo aplicarse rotativa, parcial, ni totalmente a un colectivo.

Artículo 27. *Adecuación del puesto de trabajo*

Los trabajadores podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a otra área del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria por motivo de incapacidad física o Psíquica convenientemente acreditado por facultativo competente. Dicha solicitud se tramitará ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, quien decidirá al respecto con el informe preceptivo y temporal o definitivo. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Artículo 28. *Comisión Paritaria de Formación*

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

La Comisión Paritaria de Formación estará compuesta por dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio más dos miembros del Comité de empresa e igual número de miembros del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

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

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

PLAN DE FORMACIÓN

Los trabajadores/as tendrán derecho a cursos de formación organizados por el O.A.L. de Deportes u otros organismos con el objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la presentación de los servicios. Dicha acciones formativas, que habrán de adaptarse a los objetivos del Plan de Formación e incluirse dentro de este, tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

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

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

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

EL O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, facilitará los medios necesarios para que, con cargo al Plan de Formación se realicen en dependencias municipales apropiadas, la mayor parte de las acciones formativas.

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

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

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

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

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

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

Como complemento de lo anterior y para facilitar la Formación Profesional, el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, en el marco del Convenio 140 de la O.I.T., se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

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

Los Sindicatos firmantes del convenio colectivo podrán igualmente elaborar y presentar a la Comisión Paritaria de Formación Planes de Formación Continua.

CAPÍTULO VII

Derechos y mejoras sociales

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

Artículo 29. *Ayuda escolar*

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

- Estudios de Infantil (3, 4, y 5 años) 120 €, por cada miembro de la unidad familiar.
- Para cursar estudios de Primaria, ESO, FP, BUP, COU y Acceso para mayores de 25 años 200 €/, por cada miembro de la unidad familiar.
- Estudios Universitarios se abonará por los estudios públicos, reglados y establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, no abarcando titulaciones propias de la Universidad o centros similares, salvo que afecten a la promoción profesional del trabajador, y con las siguientes particularidades:

- Trabajadores 70% de la matrícula sin límite de matriculaciones.
 - Miembros de la unidad familiar 70% de la matrícula si se trata de primera convocatoria y el 50% en segunda convocatoria.
 - Si son becarios, se abonará 150€/ por miembro de la unidad familiar.
- d) Educación Especial se abonará el 100% del material escolar.
- e) Por niño/niña en edad de guardería 20€/mes por miembro de la unidad familiar, previa justificación mensual.

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

El O.A.L. de deportes solicitará la justificación de ayudas que puedan percibir de otros Organismos para conceder dichas prestaciones de Ayuda Escolar.

Artículo 30. Ayudas y premios varios

- A) Por matrimonio pareja de hecho 120 €.
- B) Por natalidad o adopción 50 €.
- C) Por fallecimiento 6.000 €.
- D) Por jubilación dos mensualidades brutas con tope de 6.000 € (por la suma de las 2 mensualidades).
- Por edad (mínimo 15 años de antigüedad).
 - Por enfermedad (sin mínimo de antigüedad).
 - Por incapacidad permanente en grado de absoluta.
 - En grado de total. En primer lugar se procederá a un intento de reubicación trabajador, sin merma de sus retribuciones periódicas, y si esta no fuese posible se procederá en los mismos términos que la Incapacidad Permanente Absoluta.
- E) Ayuda por cónyuge e hijos disminuidos físicos y psíquicos: Se establece la cantidad de 300 €/mesuales para los hijos o cónyuge disminuidos físicos/psíquicos de los trabajadores de este O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, previa justificación facultativa. Será condición necesaria para percibir esta ayuda que la minusvalía sea igual o superior al 33%, según certificado médico del Centro Base del IASS de la Junta de Andalucía. Tras el fallecimiento de un trabajador antes de la jubilación, esta cantidad se mantendrá por el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria a favor de los beneficiarios de las mismas, hasta la fecha en que se hubiera producido la jubilación.

Artículo 31. Ayudas médicas

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se compromete al pago de las siguientes prestaciones para el trabajador/a y miembros de la unidad familiar a cargo del trabajador de:

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

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria arbitrará la fórmula adecuada para el debido control de las facturas, que el trabajador presentará por registro de entrada.

Todos los trabajadores/as acogidos a este Convenio y sus beneficiarios tendrán derecho al abono gratis de las actividades o alquileres de las instalaciones deportivas del Ayuntamiento del Rincón de la Victoria y del O.A.L. de Deportes.

Artículo 32. Renovación del carné de conducir

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

Artículo 33. Asistencia para rehabilitaciones

A los trabajadores/as que tengan un miembro de la unidad familiar en algún programa de rehabilitación para drogodependientes en Centros reconocidos oficialmente, la Comisión de Vigilancia estudiará los casos y determinará el apoyo que pueda prestar el O.A.L. de Deportes del Rincón de la Victoria.

Artículo 34. Anticipos reintegrables

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

- A) El plazo máximo para el reintegro de una mensualidad será de 18 mensualidades.
- B) El plazo máximo para el reintegro a partir de una mensualidad será de 24 mensualidades.
- C) El trabajador que tenga concedido un préstamo reintegrable no podrá solicitar uno nuevo, hasta que no haya liquidado las mensualidades pendientes. No se podrá cancelar anticipadamente con otro préstamo reintegrable.
- En casos excepcionales, previo estudio de la Comisión de Vigilancia, se podrán modificar las circunstancias descritas en los apartados A), B) y C).

Artículo 35. Seguro colectivo mixto (vida y jubilación)

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria tiene contratado un Seguro Mixto (Vida y Jubilación), para el personal adscrito en el artículo 2 de este Convenio. La cantidad aportada por este O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria será la misma cantidad que aporta el ayuntamiento por cada trabajador del ayuntamiento.

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria renuncia expresamente a ejercer los valores garantizados de liberación, rescate y anticipos.

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

Artículo 36. Seguro de responsabilidad civil

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad Civil de los trabajadores/as en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a los órganos de representación y a las secciones sindicales.

Artículo 37. Anticipo pensión de viudedad

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

Artículo 38. *Asistencia jurídica*

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

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

El tiempo que el trabajador o trabajadora utilice en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurra alguna de las excepciones determinadas por la Comisión de Vigilancia.

Artículo 39. *Retirada de permiso de conducir*

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

Artículo 40. *Dietas*

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

Artículo 41. *Locomoción*

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores/as utilicen vehículo propio para el desplazamiento, como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos oficiales, se abonará como compensación, la cantidad de 0.18 € por kilómetro.

El O.A.L. de deportes abonará las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidentes previa comprobación de los justificantes pertinentes.

El uso asiduo del vehículo propio para el desplazamiento, deberá ser autorizado previa y expresamente. En este caso se abonará el carburante consumido y las reparaciones de avería ocasionadas por dicho uso. Dicho vehículo, durante la jornada laboral se consideran vehículos oficiales.

El O.A.L. de Deportes se compromete a eliminar la utilización de los vehículos particulares y la adquisición de vehículos propios.

Artículo 42. *Jubilación voluntaria o anticipada*

Anualmente, conforme a lo establecido en el art. 18 de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública (conforme a la redacción dada por la Ley 22/93), se elaborará por el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria un Plan de Empleo Anual, negociado con la representación sindical, con las previsiones y medidas señaladas en el punto 2 de dicho artículo. De igual forma se recogerán en dicho Plan previsiones respecto a jubilación anticipada incentivada, conforme al art. 24 de la Ley 22/93, sin que dicho incentivo sea inferior al 100% de la pérdida que dicha jubilación comporte, según tabla de porcentaje siguiente:

JUBILACIÓN ANTICIPADA	REDUCCIÓN LEGAL	APORTACIÓN AYUNTAMIENTO	PÉRDIDA DEL TRABAJADOR
1 año antes	8%	8%	0%
2 años antes	16%	16%	0%
3 años antes	24%	24%	0%
4 años antes	32%	32%	0%
5 años antes	40%	40%	0%

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

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

1. Si se jubilara un año antes de la edad mínima reglamentaria, la empresa le abonará la suma de trescientos cincuenta euros por año trabajado (350 euros). En el supuesto de que a raíz, y en aplicación del Real Decreto.
2. 1194/85, se suscriba un contrato de relevo, la indemnización se reducirá en un 50%.
3. Si fuese con dos años de antelación: cuatrocientos cincuenta euros por año trabajado.
4. Si fuese con tres años antes: quinientos veinticinco euros por año trabajado.
5. Si fuese con cuatro años de antelación: seiscientos euros por año trabajado.
6. Si fuese con cinco años de antelación: seiscientos setenta y cinco euros por año trabajado.

Para tener derecho a esta indemnización el solicitante deberá tener al menos una antigüedad de diez años en el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria; en el caso de no tener dicha antigüedad, la indemnización por jubilación anticipada se reducirá proporcionalmente al número de años trabajados.

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

Pendientes de confirmación por la nueva propuesta sindical.

Artículo 43. *Tramitación por derecho de jubilación*

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

Artículo 44. *Premio a la permanencia*

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

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

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

Artículo 45. Baja por maternidad

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

CAPÍTULO VIII
Seguridad y salud laboral

Artículo 46. Seguridad y salud laboral

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

El Comité de Salud Laboral se constituirá por el delegado de personal y un miembro del O.A.L. de deportes en representación del organismo.

1. Los delegados de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajadores; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo (campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Salud Laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de Incapacidad Permanente.

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria dotará a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral de la uniformidad necesaria.

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

- a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

3. El O.A.L. de Deportes deberá:

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

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

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

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

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

Dotar a los trabajadores que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre, tal como se especifica en el art.47. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prevenir 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 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 47. Ropa de trabajo

A todo el personal que trabaje en O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, se le dotará de vestuario uniforme que consistirá en:

INVIERNO:

Dos chándals, dos pantalones cortos de deporte, dos polos y un par de zapatillas de deporte.

VERANO:

Cuatro pantalones cortos de deporte, cuatro polos y un par de zapatillas de deporte.

La ropa deportiva y zapatillas será adecuada a la actividad deportiva a realizar o su equivalencia.

A todo el personal que trabaje toda o parte de su jornada a la intemperie, se le dotará de un chaquetón cada dos años. La Comisión de Seguridad y Salud Laboral, con el asesoramiento del Servicio de Prevención será la que especifique en los lugares o trabajos dónde es necesario el uso de EPI's. y qué chaquetón es el más adecuado para ello.

En caso de rotura en el servicio se repondrán las prendas dañadas.

La entrega del vestuario será obligatoria y se llevará a cabo en los meses de mayo (uniformes de verano) y octubre (los uniformes de invierno).

Artículo 48. Reconocimiento médico. Vigilancia de la Salud.

- 1) Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, 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) El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IX.

Derechos y garantías sindicales

Artículo 49. *Delegado de Personal*

El delegado del personal, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de la plantilla de personal en régimen laboral de este O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria para la defensa de sus intereses, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones sindicales, respecto a sus propios afiliados.

49.1 COMPETENCIAS SINDICALES

El delegado del personal tendrá las siguientes garantías y competencias, a salvo de las que marque la legislación vigente:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos en que se 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 delegado del personal.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 28 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales.
Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, así como aquellas 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) En las cuestiones que afecten a los trabajadores y se hayan de tratar en las correspondientes comisiones informativas, se citará a los representantes de los trabajadores, remitiéndoles el correspondiente orden del día de las citadas comisiones para posibilitar su asistencia, facilitándoseles después el acta de la reunión celebrada en los puntos referidos.
El O.A.L. pondrá a disposición del delegado del personal del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria a un local adecuado, además de los medios suficientes para atender a sus representados y poder ejercer el derecho a la información, tales como teléfono, fax, y equipo informático con conexión a Internet; así como salas de reuniones para todas las que se desarrollen por los restantes órganos sindicales (delegado de personal y secciones sindicales).
- 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.
- h) Participar en la confección y desarrollo de la Oferta de Empleo Público y las bases de las convocatorias para cubrir vacantes.

El delegado de personal y secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

El delegado de personal y secciones sindicales

- Evolución de las plantillas.
- Tabla de absentismo.
- Número de horas extraordinarias, desglosadas, y personal a quien afecten.

- Antes del día 5 de cada mes, y de oficio, el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria remitirá la información de los anteriores puntos al Comité de Empresa.
- Relación nominativa de cursos de formación, incidencias en materia de seguridad laboral.

49.2 OBLIGACIONES DEL DELEGADO DE PERSONAL

El delegado de personal

- Respetar lo pactado con O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozca en razón de su cargo.
- Notificar a al O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 50. *Asambleas*

Están legitimados para convocar asambleas:

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

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

La Alcaldía o, en su caso, el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, autorizará la convocatoria en los locales municipales, dentro de la jornada de trabajo garantizando la atención de los servicios esenciales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

Artículo 51. *Secciones Sindicales*

1.º Los empleados del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria afiliados a un determinado sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que este tenga el 10% de los votos en la elección de delegado de personal, goce de la condición de sindicato más representativo en el ámbito estatal o autonómico.

Será materia preferente para el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria dotar en un futuro inmediata a estas secciones sindicales de un local sindical dotado de mobiliario suficiente para desarrollar su labor, así como los medios suficientes para atender a sus representados y poder ejercer el derecho a la información, tales como tablón de anuncios, teléfono, fax, y equipo informático con conexión a Internet.

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

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

4.º Cada sección sindical constituida en el O.A.L. de Deporte del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria acorde al punto primero de

este artículo pondrá nombrar un delegado sindical conforme al art. 10.3 de la L.O.L.S.

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

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

Las Secciones sindicales legalmente constituidas y registradas en este O.A.L. de Deporte del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, podrán acumular y distribuir las horas sindicales de los distintos miembros, Delegados de Personal y Delegados Sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y comunicando al O.A.L. del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, la distribución del cómputo de horas que le corresponden.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

5.º Los delegados sindicales tendrán las siguientes facultades:

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

Artículo 52. *Despido improcedente*

En el caso de que un empleado fuese despedido por el O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y aquél ganase el pleito en el Juzgado de lo Social, será el propio trabajador el que opte por su readmisión en su puesto de trabajo o acepte la indemnización correspondiente.

Artículo 53. *Retroactividad del convenio colectivo*

El presente Convenio entra en vigor el día siguiente a su aprobación, por el consejo del personal del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y se abonará con carácter retroactivo, desde el día 1 de enero de 2007.

Artículo 54. *Categorías profesionales*

Las categorías profesionales del personal del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se agruparán en los siguientes grupos:

- Coordinador de Especialistas.
- Especialistas Deportivos.

Artículo 55. *Cooperativa de Vivienda*

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, se compromete a asesorar técnica y administrativamente cualquier iniciativa de sus empleados/as en la creación de cooperativa para sus viviendas.

Artículo 56. *Reglamento disciplinario*

Será de aplicación lo recogido en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Disposición adicional primera

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este Convenio, en lo no previsto en las leyes vigentes. Asimismo, se extienden los derechos reconocidos en este convenio a las parejas de hecho registradas legalmente.

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional tercera

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 cuarta

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

Disposición adicional quinta

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se compromete a la no utilización de las empresas de trabajo temporal y contratos de colaboración social y arrendamientos de servicios para cubrir puestos que se consideran de plantilla.

Disposición adicional sexta

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria se compromete a cumplir los acuerdos y convenios de colaboración que realice con otras entidades. Especialmente en lo referente a no cubrir con este tipo de contratos ningún puesto de trabajo, ni siquiera de carácter eventual.

Disposición adicional séptima

El O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y la Corporación Municipal, se compromete a que los trabajadores del O.A.L. de Deportes, se incluyan en el convenio colectivo del Ayuntamiento Rincón de la Victoria para el año 2008.

Disposición adicional octava

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

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

Disposición adicional novena

En caso de que durante el último año de vigencia del presente convenio, no se denunciara el mismo y se procediera a la negociación del mismo, quedará automáticamente prorrogado para el año inmediatamente siguiente el presente convenio con un aumento en todos los

conceptos económicos igual al que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para los demás conceptos retributivos.

Disposición adicional décima

En los presupuestos de cada año de vigencia del presente Convenio, se dotará una partida presupuestaria por importe a determinar por la comisión de vigilancia, para el desarrollo de los Acuerdos Administración-Sindicato, según las negociaciones que se puedan producir en la Relación, Catalogación y Valoración de Puestos de Trabajo.

Disposición adicional undécima

Si en la plantilla del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria, se creara o produjese alguna plaza, y hubiese necesidad de cubrirse, esta se ofertará previamente a los empleados de este O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria que dándose así la opción de reversión, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones para cubrir dicha plaza.

Disposición final

El espíritu y la obligación del O.A.L. de Deportes del Ayuntamiento de Rincón de la Victoria es cumplir toda la normativa y acuerdos contenidos en este Convenio.

1 3 4 4 1 / 0 7

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Expediente número 062/07.

Visto el texto de la tabla salarial del sector Bingos de la provincia de Málaga, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 26 de septiembre de 2007, 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, 15 de octubre de 2007.

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

TABLAS CONVENIO BINGO AÑO 2006
(INCREMENTADA UN 3% SOBRE TABLAS 2005)

	CATEGORÍA A TÉCNICO DE JUEGO	CATEGORÍA B TÉCNICO DE SALA
1. SALARIO BASE		
MENSUAL	714,00	681,92
ANUAL	10.710,00	10.228,85
2. PAGAS EXTRAORDINARIAS	714,00	681,92
3. PLUS DE NOCTURNIDAD	68,00	68,01
4. PLUS DE TRANSPORTE (DÍA)	1,55	1,55
5. QUEBRANTO DE MONEDA		
MENSUAL	15,53	15,53
ANUAL	170,85	170,85
6. HORAS EXTRAORDINARIAS	9,40	8,95
7. PLUS PROLONG. JORNADA	29,16	24,31

(Firmas ilegibles).

1 3 5 4 3 / 0 7

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA DE LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA, AUTORIZANDO LA CONSTRUCCIÓN Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial, solicitando autorización y aprobación del proyecto de la instalación eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios establecidos en la Ley 54/1997, del Sector Eléctrico, de 27 de noviembre (BOE de 28-11-97) y el Título VII del RD 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE de 27-12-00), por el que se regula el procedimiento de autorización de instalación de energía eléctrica.

Esta Delegación Provincial, por delegación otorgada mediante Resolución de 23 de febrero de 2005 de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (BOJA de 28-03-05),

Ha resuelto: Autorizar la construcción y aprobación del proyecto de la instalación eléctrica cuya finalidad y principales características técnicas y condiciones son las siguientes:

Peticionaria: Segurestil, Sociedad Limitada.

Domicilio: Ctra. Azucarera Intelhorce, 138. Polg. Industrial. Málaga.

Finalidad: Línea subterránea de media tensión y centro de transformación para distribución de energía y su posterior cesión a la compañía distribuidora, la cual deberá constar documentalmente.

Situación: Unidad UE-1, Sector PPSI-3.

Características:

– 390 m línea subterránea de media tensión 20 KV, conductor aluminio 18/30 KV de 240 mm² de sección.

– Centro de transformación prefabricado con transformador de 630 KVA.

Término municipal afectado: Colmenar.

Referencia: AT-10813.

Condiciones

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y reglamentos de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de doce meses, contados a partir de la fecha de la presente resolución.

3. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

4. Asimismo, la titular de las instalaciones tendrá en cuenta en esta ejecución las condiciones impuestas por los organismos y corporaciones que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por la misma. Además, la titular deberá disponer de todos los permisos de paso, cruce y ocupación necesarios.

5. El director de obra de las citadas instalaciones certificará que las mismas se ajustan al proyecto y a los reglamentos que sean de aplicación.

6. En el caso de proyectos de modificación de instalaciones existentes, se aportarán las revisiones reglamentarias de las instalaciones que alimenta.

7. La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, y en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa, en el plazo de un mes a partir del día siguiente de su publicación, de conformidad con lo previsto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas