



AYUNTAMIENTO
Rincón de la Victoria

PROGRAMA DE RENTA SOCIAL BÁSICA :

INSERCIÓN SOCIO-LABORAL 2018

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La exclusión social es actualmente un problema que no solo afecta a los colectivos más desfavorecidos, sino que la crisis económica ha provocado que la citada exclusión afecte también a un sector importante de la clase media. La falta de empleo, de ingresos suficientes, de oportunidades para acceder a una vivienda asequible, las cargas económicas contraídas, y la ausencia de alternativas a una economía centrada en sectores pocos sólidos, nos sitúa ante la necesidad de actuar por parte de los estamentos públicos.

El Excmo. Ayuntamiento de Rincón de la Victoria entiende que es su obligación, tal como se recoge en la Constitución Española, promover la igualdad de oportunidades de todas las personas integrantes de nuestro municipio. Para ello dotamos de un programa de Renta Básica a través de un contrato laboral, desarrollando con ello, un importante esfuerzo por fomentar la solidaridad y la cohesión social.

La Renta Social Básica Municipal es una medida inmediata del Excmo. Ayuntamiento de Rincón de la Victoria para el año 2018-2019, argumentada en la responsabilidad municipal para dar respuestas ágiles y eficaces a los problemas actuales, intentando prevenir las situaciones de exclusión más graves.

PROGRAMA DE RENTA BÁSICA SOCIAL MUNICIPAL, PARA LA INCLUSION SOCIO-LABORAL.

TÍTULO I. Objeto, instrumentos, y principios generales.

Artículo 1. Objeto Programa.

El presente programa tiene por objeto regular la Renta Social Básica Municipal, formalizado mediante contrato de inserción laboral, destinado a personas en situación de riesgo de exclusión social empadronadas en el Municipio de Rincón de la Victoria, promoviendo la inclusión y contribuyendo a la eliminación de las causas que originan la marginación y las desigualdades.



Artículo 2. Instrumentos del Programa.

Se ejecutará mediante contratos temporales para fomentar la inserción laboral, dotar de cobertura de puestos de carácter no estructural y con categoría profesional única de “Ayudante no titulado”. Dichos puestos no se corresponden con las tareas y funciones propias de los empleados municipales, ni figuran en la relación de Puestos de Trabajo. Las funciones principales de estos puestos con fines sociales serán de mantenimiento y limpieza, requiriendo cierto esfuerzo físico para llevarlas a cabo.

El coste de dichos contratos se hará con cargo a las partidas recogidas en el proyecto de presupuestos del ejercicio 2018, de acuerdo con la disponibilidad de liquidez del presupuesto municipal.

Artículo 3. Principios generales.

El Programa se regirá por los siguientes principios generales:

- **Prevención:** se actuará sobre las causas que dan lugar a la exclusión social, evitando la reproducción de las mismas.
- **Integralidad y Trabajo en Red:** las medidas a desarrollar habrán de planificarse y ejecutarse teniendo en cuenta toda la diversidad y complejidad de problemas que incidan sobre cada situación.
- **Individualización:** las actuaciones a realizar deberán estar programadas en función de las circunstancias personales, familiares y sociales concurrentes en cada caso.
- **Coordinación:** el desarrollo de las competencias deberá estar basado en la necesaria complementariedad de las acciones para facilitar la inclusión social.
- **Cooperación:** entre los distintos órganos y agentes intervinientes para facilitar la inclusión social.
- **Solidaridad:** los programas a ejecutar deberán promover una actitud de colaboración ciudadana y de tolerancia a las iniciativas y experiencias de inclusión social.
- **Participación social:** en los programas para la inclusión de las personas se fomentará la colaboración de la iniciativa social en esta materia y la participación activa de la población beneficiaria.
- **Impacto de género:** el diseño y ejecución de las acciones previstas, recogerá de manera expresa el indicador del impacto del género, procurando una igualdad efectiva entre sexos, así como la individualización específica de algunas actuaciones con mujeres en situación de exclusión.

- **Acción positiva:** la prohibición de cualquier tipo de discriminación no impedirá el desarrollo de acciones en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.
- **Transversalidad:** las medidas se desarrollarán desde la implicación de las diferentes administraciones, instituciones, agentes y organizaciones sociales, así como desde todas las políticas públicas, al ser éstas instrumentos para la inclusión social.
- **Sensibilización:** las medidas irán dirigidas a la totalidad de la sociedad, con los objetivos de informar sobre las distintas causas de exclusión, la situación y dificultades de las personas que se encuentran en estos supuestos, y sobre las medidas y fórmulas de participación de la ciudadanía y las organizaciones de voluntariado.

TÍTULO II. Características del programa.

Artículo 4. Concepto.

El contrato de trabajo encuadrado dentro del Programa de Renta Social Básica, tiene por objeto garantizar los medios necesarios para la subsistencia en el proceso de integración social.

Artículo 5. Población beneficiaria.

1. Serán beneficiarios/as del contrato integrado en el Programa de Renta Social Básica las personas de la unidad familiar que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 7. Una vez valoradas las solicitudes y siempre que resulte de la misma como beneficiario más de un miembro de la misma unidad familiar, éstas decidirán de común acuerdo quién será el destinatario/a de dicho Programa, ya que sólo podrá ser un solo miembro. En caso de que en el seno de la unidad familiar surjan discrepancias en cuanto a la persona que optará al referido contrato, será beneficiario/a quien primero/a haya aportado solicitud para formar parte de la convocatoria.
2. A los efectos, se entenderá por unidad familiar la constituida por una o más personas que, conviviendo efectivamente en un mismo domicilio, estén relacionadas entre sí por matrimonio, parejas de hecho o relación de pareja acreditada mediante libro de familia, parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, adopción o tutela. El parentesco se computará en relación con la persona solicitante, salvo en caso de matrimonio, parejas de hecho o relación de pareja debidamente acreditada mediante libro de familia, en el que se computará

indistintamente desde cualquiera de los cónyuges o miembros de la pareja. En caso de separación o divorcio, los hijos computarán como integrantes de la unidad familiar del progenitor con el que estén empadronados. En caso de custodia compartida, computará con ambos progenitores siempre que la misma se acredite documentalmente.

3. La convocatoria anterior de Renta Básica Social, en caso de tener personal pendiente de contratación, subsistirá en tanto el mismo no se agote, contratándose el personal de dicho listado antes que el resultante de la presente convocatoria.
4. No podrán optar a la presente convocatoria, aquellos/as que hayan sido expedientados/as o despedidos/as disciplinariamente por este Ayuntamiento.

Artículo 6. Representante de la Unidad Familiar.

1. Será representante de la unidad familiar, la persona que presente la solicitud y que reúna los requisitos establecidos en el artículo 7.
2. Sin perjuicio de su consideración como miembros de sus respectivas unidades familiares, no podrán ser contratados por el Programa de Renta Social Básica, ni ser destinatarias de las acciones o medidas aquellas personas que sean beneficiarias de alguna pensión de jubilación o invalidez, salvo aquellas que por su carácter puedan ser compatibles con alguna otra prestación económica que determinará la Dirección General de la Seguridad Social y siempre compatibles con el puesto ofertado.

Artículo 7. Requisitos de acceso.

Para poder ser contratado/a dentro del Programa de Renta Social Básica, los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) La persona solicitante debe ser mayor de edad y reunir las condiciones físicas y psíquicas compatibles con el desempeño del puesto de trabajo definido en el artículo 2, que será al aire libre, con desempeño predominante de esfuerzo físico, por lo que no se admitirá ningún trabajador que tenga cualquier tipo de padecimiento físico que no le permita desempeñar sus funciones. No obstante, en el caso de discapacidad acreditada mediante certificado oficial, el Ayuntamiento adecuará el puesto de trabajo a desempeñar siempre que la discapacidad sea compatible con el ejercicio del puesto de trabajo en la categoría "Ayudante no titulado".

b) El/la solicitante debe estar inscrito/a en el Servicio Andaluz de Empleo al menos 180 días en el último año, contado desde el inicio del plazo de aportación de solicitudes y con ingresos iguales o inferiores a los establecidos en la tabla que figura en el apartado d).

c) Estar todos sus miembros empadronados como residentes en el municipio de Rincón de Victoria, con antigüedad de al menos un año desde el inicio del plazo de aportación de solicitudes, salvo que en el plazo inferior se hayan producido uno de los siguientes hechos: matrimonio o registro de pareja de hecho, nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija y ruptura familiar acreditada mediante resolución.

No se exigirá antigüedad en el empadronamiento en los siguientes casos: Emigrantes andaluces retornados mediante certificado expedido por el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo, víctimas de violencia de género debidamente acreditado con una orden de protección y orden de alejamiento y víctimas del terrorismo debidamente acreditadas mediante el certificado del Ministerio del Interior a tales efectos.

d) Tomando como referencia el **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples del año 2018**, la unidad familiar deberá disponer de una media mensual máxima referida a los meses de enero y febrero de 2018 según la siguiente tabla.

Miembros de la unidad familiar	Ingresos Mensuales Máximos
1	537,84 € (IPREM)
2	699,19 € (1,3 IPREM)
3	860,54 € (1,6 IPREM)
4	1021,89 € (1,9 IPREM)
5 o más	1183,24 € (2,2 IPREM)

Los recursos computables para valorar estos ingresos se especifican en el artículo 9.

e) En caso de empate, para dirimir el orden se atenderá a:

1. Antigüedad en el desempleo de la persona solicitante.
2. Antigüedad de empadronamiento en el Municipio de la persona solicitante.
3. Mayor número de menores en la unidad familiar.



f) La Administración se reserva el derecho a requerir cuanta documentación sea necesaria para la aclaración del expediente.

Artículo 8. Cuantía y duración.

La materialización del Programa de Renta Social Básica, se formalizará mediante contrato de trabajo, con una retribución bruta de 690 euros, por un período de seis meses, con jornada flexible de 30 horas semanales de lunes a domingo y horario según las necesidades del Servicio.

Artículo 9. Recursos computables como ingresos.

A los efectos del Programa, se considerarán recursos computables de la unidad familiar las rentas e ingresos, que por cualquier concepto, perciban o tengan derecho a percibir todos los miembros de la misma en el momento de la presentación de la solicitud. A tales efectos se computarán como ingresos las rentas de alquiler

No computarán en la unidad familiar como ingresos los obtenidos por discapacidad o invalidez de algún miembro o las cantidades derivadas de pensión alimenticia de hijos.

Artículo 10. Recursos computables como gastos.

Se computarán como gastos, los derivados de alquiler o hipoteca sobre la vivienda habitual, (entendiéndose como tal, aquella en la que se encuentran empadronados) y en los casos de separación o divorcio, la pensión compensatoria y de alimentos.

TÍTULO III. Tramitación.

Artículo 11. Solicitudes.

Las solicitudes para participar en el programa, **podrán ser presentadas desde el día 26 de marzo hasta el 24 de abril (ambos inclusive)** en el **Registro Público habilitado.**

Las presentes bases, así como las solicitudes y toda la información que se genere en relación al Programa Renta Básica Municipal, se publicarán en el Tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Rincón de la Victoria y sus distintas dependencias, así como en la página web, www.rincondelavictoria.es.



Finalizada la presentación de solicitudes, se publicará la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, fijándose un plazo de 10 días naturales para subsanación de documentación.

Agotado el plazo anterior, se elaborará la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, procediendo a la valoración de la documentación aportada al objeto de establecer el orden de prelación para la contratación que se establece en el artículo 13 de las presentes bases.

Artículo 12. Documentación.

1. La documentación que acompañe a la solicitud hará referencia a todos los miembros de la unidad familiar. Es decir, se deberá aportar de los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años, la misma documentación que se solicita a las personas que quieran optar al presente programa.

2. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Fotocopia del Documento Nacional o NIE del solicitante y de los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años.

b) Fotocopia del Libro de Familia.

c) En el caso de uniones no matrimoniales, certificación de estar inscritos en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En su defecto se acreditará la relación de pareja con la presentación del libro de familia.

d) Vida laboral de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años.

e) Fotocopia del contrato de trabajo y las nóminas de enero y febrero de 2018 de los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años.

f) Informe de Inscripción en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) que refleje la situación desde el 26 de marzo de 2017 al 25 de marzo de 2018

g) Certificado de estar percibiendo o no prestación económica del Servicio Público de Empleo Estatal de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años. (SEPE)

h) Certificados de pensiones positivo o negativo de la Seguridad Social de enero y febrero de 2018 solicitado de oficio por el Excmo. Ayuntamiento de Rincón de la Victoria.

i) Declaración jurada indicando que percibe o no cualquier tipo de prestación computable así como su importe correspondiente a los meses de enero y febrero de 2018 de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años.

j) Certificación expedida por el Ayuntamiento, acreditativa de que todos los miembros de la unidad familiar se hayan empadronados como convivientes en un mismo domicilio, ubicado en el municipio de Rincón de la Victoria, según lo establecido en el artículo 7.c).

3. El Excmo. Ayuntamiento de Rincón de la Victoria de oficio y con consentimiento expreso del solicitante, que se formulará con la firma de la solicitud, podrá recabar la documentación siguiente documentación:

- El certificado de padrón al que se refiere el punto j) del art. 12.2.
- Informe del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) a los que se refiere el punto f) del art. 12.2.
- Certificado de pensiones positivo o negativo de la Seguridad Social, al que se refiere el punto h) del art. 12.2.
- Certificado de estar percibiendo o no prestación económica del Servicio Público de Empleo Estatal de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años. (SEPE)
- Vida laboral de todos los miembros de la unidad familiar, según establece el art. 12.2 apartado d)

Artículo 13. Inclusión en el Programa.

Una vez comprobados los requisitos de acceso, y tras la publicación de lista de solicitudes admitidas, se procederá a la valoración de la documentación presentada. Se establecerá el orden de prelación atendiendo desde las rentas familiares mas bajas a las más altas. Dicho índice se obtendrá de la siguiente forma:

Si los ingresos superan a los gastos, se realizará la siguiente operación referida a la unidad familiar:

$(\text{ingresos enero}^{\prime}18 + \text{ingresos febrero}^{\prime}18) - (\text{gastos enero}^{\prime}18 + \text{gastos febrero}^{\prime}18) / \text{num. miembros.}$

En caso de que los ingresos de la unidad familiar sean iguales o menores que los gastos, se realizará la siguiente operación, referida siempre a la unidad familiar:



(ingresos enero´18 + ingresos febrero´18) – (gastos enero´18 + gastos febrero´18).

En éste último supuesto, para desempatar se atenderá al número de miembros de la unidad familiar. Si persistiera el empate atenderemos a los criterios del art. 7.e).

Con el resultado, se elaborará y publicará el listado definitivo de beneficiarios/as, en orden de contratación, que serán llamados telefónicamente al número que hayan indicado en su solicitud, para formalizar los correspondientes contratos, según disponibilidad presupuestaria y de los servicios a los que estarán adscritos.

Salvo por motivos relacionados con embarazo, maternidad, hospitalización e ingresos en centros de reinserción cuando se produzca el llamamiento, es obligatoria la aceptación inmediata, no pudiendo aplazarse la incorporación por ningún otro motivo. La negativa a dicho llamamiento conllevará la exclusión del presente programa, sin posibilidad de realizarse un llamamiento posterior.

Artículo 14. Obligaciones de los miembros de la Unidad Familiar.

Los miembros de la unidad familiar, mayores de edad, estarán obligados a:

- a) Destinar la retribución del contrato de trabajo a la cobertura de necesidades básicas de la familia.
- b) Solicitar la baja del contrato cuando se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.
- c) Proporcionar a la Administración información veraz sobre las circunstancias familiares y económicas que afecten al cumplimiento de los requisitos y sus posibles variaciones, así como colaborar con la Administración para la verificación de dicha información.
- d) Participar activamente en el diseño y la ejecución de las medidas contenidas en el Acuerdo de Inclusión en el Programa, compareciendo siempre que se le sea requerido.
- e) Reintegrar la retribución derivada del contrato de trabajo del Programa de Renta Social Básica, indebidamente percibida.

TÍTULO IV. Régimen Disciplinario.

El trabajador contratado por el Programa de Renta Social, podrá ser sancionado por el siguiente reglamento disciplinario:

Las faltas se tipificarán como:

Faltas muy graves

1) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución, en el ejercicio de la función pública.

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

3) El abandono del servicio o inasistencia incumpliendo órdenes de superior jerárquico, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

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

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

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

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

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



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

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

12) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

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

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

15) El acoso laboral.

16) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves dentro de un mismo semestre, salvo las de puntualidad.

17) Tres o más faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el plazo de treinta días.

18) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad temporal por tiempo de cuatro días o superior. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el empleado público declarado en situación de incapacidad temporal por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del empleado público realizada para prolongar la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

19) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

20) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de siete ocasiones al mes, o durante más de quince al trimestre.

21) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio empleado público y/o terceros.

22) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas.



23) El hurto o robo de bienes, tanto de los demás empleados públicos com los del Ayuntamiento o el público en general.

24) La utilización de los medios materiales o técnicos del Ayuntamiento para intereses particulares.

25) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro empleado público o de terceros, así como la manipulación del escenario de un accidente laboral.

26) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo; el incumplimiento del deber de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

27) La desconsideración con el público, con los compañeros o con los superiores jerárquicos en el desempeño del puesto de trabajo.

Faltas graves.

3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de dos días en el plazo de un trimestre.

4) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre cuatro y siete ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de cinco horas mensuales.

5) Más de tres pero menos de diez faltas de puntualidad en un mes natural, en la entrada o salida de trabajo.

6) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia, permanencia en el puesto de trabajo o utilización de mecanismos de control.

7) Cometer falta leve, teniendo dos faltas leves anotadas, así como la comisión de tres faltas leves, en un período de tres meses.

8) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

10) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

11) La utilización o difusión indebida de información, datos o documentos de los que tenga conocimiento o acceso por razón del trabajo.

Faltas leves.

1) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2) El retraso injustificado, negligencia y descuido en el cumplimiento de sus tareas, aseo y trabajo.

3) La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación según la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

4) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo tres veces al mes, o la que supere los treinta (20) minutos en caso de reincidencia.

5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

6) La negligencia en el cuidado y conservación de los documentos, enseres y útiles de trabajo, mobiliarios y locales donde se presten los servicios.

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

8) La no utilización o el uso incorrecto de la ropa de trabajo que se exija por el servicio, así como su utilización fuera de la jornada laboral.

9) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Sanciones

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas muy graves:

- Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.



b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo, no podrá ser superior a seis meses ni inferior a un mes.
- Deducción proporcional de haberes.

c) Por faltas leves:

- Suspensión de empleo y sueldo, de hasta un mes.
- Amonestación verbal o por escrito.
- Deducción proporcional de haberes: La deducción proporcional de haberes como consecuencia de la diferencia entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal.

Para el cálculo del valor/hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras que perciba el empleado público, dividiéndose la misma por 365 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir de media cada día.

En Rincón de la Victoria, a fecha de la firma electrónica

EL ALCALDE – PRESIDENTE,

(firmado electrónicamente al margen)

FDO: JOSE FRANCISCO SALADO ESCAÑO