

Convenio Colectivo 2004-2007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa personal laboral Ilmo. Ayuntamiento de Marbella, código de convenio 2904372, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 13 de septiembre de 2004, 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. 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. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 22 de septiembre de 2004.

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

Convenio Colectivo 2004-2007.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

Se regirán por el presente convenio los empleados públicos laborales que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Marbella.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, y sus efectos que comenzarán el día 1 de enero del año 2004 finalizarán el día 31 de diciembre del 2007.

Artículo 3. Denuncia.

Antes del 31 de diciembre de 2007, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio de 2008, sin necesidad de denuncia alguna. A tales efectos, la representación de los trabajadores preavisará la fecha del inicio de las negociaciones y la plataforma objeto de las mismas, con 15 días de antelación a la fecha antes indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio, en los términos legalmente establecidos hasta la finalización de las negociaciones.



Artículo 4. Nulidad parcial del convenio.

En el supuesto que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

Artículo 5. Régimen interior.

En el plazo de tres meses a partir de la aprobación de este convenio, obligatoriamente se elaborará en cada servicio un Reglamento de Régimen Interior que será negociado entre la representación legal de los trabajadores y el Ayuntamiento, y que dejarán sin efecto los acuerdos anteriores existentes sobre la materia que regulen.

Estos Reglamentos de Régimen Interior, que regularán aspectos organizativos, no podrán ir en contra de lo regulado en el presente convenio.

Capítulo II. Comisión de vigilancia.

Artículo 6. Composición.

Una comisión de vigilancia de carácter paritario, integrada por representantes de los grupos políticos que componen la Corporación y representantes sindicales de los trabajadores, ambos en proporción a su representatividad, presidida por el Alcalde o Concejales en quien delegue, que confeccionará el orden del día, velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto. Pudiendo asistir a la misma como máximo dos asesores, con voz y sin voto en cada punto del orden del día, por cada una de las representaciones.

Artículo 7. Funciones.

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas ocasionados por su aplicación.
- d) Las que le atribuya el presente convenio.
- e) Emitir dictamen previo a la aprobación de la oferta pública de empleo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.





g) Informar sobre los traslados que requieran movilidad, cuando exista disconformidad entre las partes.

La comisión de vigilancia se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes. Así como en sesión extraordinaria cuando la urgencia del asunto a tratar lo requiera, a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria, en un plazo máximo de 10 días desde la solicitud. Se levantará acta de los acuerdos adoptados y, si no los hubiere, se remitirá a la autoridad legal competente.

Capítulo III. Contratación y movilidad del personal.

Artículo 8. Convocatoria para cubrir plazas.

En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 32 de la Ley 7/90, será objeto de negociación la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

Durante la vigencia del presente convenio se aprobará y desarrollará anualmente la oferta pública de empleo, conforme a la legislación vigente y acuerdos corporativos adoptados en la materia.

Artículo 9. Ingreso de nuevo personal.

1. El ingreso se efectuará mediante oposición, concurso o concurso-oposición. Los cuerpos especiales se registrarán además por las normas establecidas por la ley en esta materia. Para la promoción interna, que se aplicará exclusivamente a los trabajadores de este Ayuntamiento, estos deberán poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezca por la legislación específica en la materia.

Las bases, que serán elaboradas conjuntamente por la Delegación de Personal y la Representación Legal de trabajadores, se dictaminarán por la comisión de vigilancia y se aprobarán por el órgano competente. Se reservará para el turno de promoción interna el porcentaje legalmente establecido, con un mínimo del 80% de las plazas convocadas en cada convocatoria, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales establecidos, determinando dos turnos de provisión: uno de promoción interna y otro libre, que se podrá incrementar con las plazas que no se cubran por promoción interna, debiendo realizarse las pruebas selectivas en sesiones diferentes, comenzando por las del turno de promoción interna.

2. En todo caso, la selección se efectuará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, con la debida publicidad,



utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

3. Según ley, formará parte de los tribunales de oposición, concurso, concurso-oposición y de pruebas de contratación, un representante legal de los trabajadores con igual o superior titulación a la exigida a la plaza convocada, que actuará con voz y voto, en igualdad de condiciones con el resto de los miembros del tribunal.

Artículo 10. Personal eventual.

Para los casos de nombramiento de personal de confianza o de asesoramiento especial recogido en el artículo 20.2 de la Ley 30/84, se contemplará la figura del funcionario eventual exclusivamente, al que no le será de aplicación el presente convenio.

El personal eventual solo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial, en los términos establecidos en la ley, salvo lo establecido en la legislación vigente sobre desempeño de puestos de trabajo de carácter directivo vacantes en la plantilla.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo y traslados.

Antes de final de cada año, a partir de la firma del presente convenio, la Corporación presentara a la representación legal de los trabajadores una propuesta en la que se contemple el sistema de provisión de puestos de trabajo, especificándose los puestos de reservados para libre designación en la plantilla. Esta propuesta será estudiada y negociada en la comisión de vigilancia.

El concurso constituye el sistema normal de provisión y en él se valorarán, con relación al puesto de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en las bases de las correspondientes convocatorias.

Asimismo, en el concurso se podrá prever la realización de memorias y entrevistas personales que permitan evaluar la adecuación de los aspirantes a las específicas características del puesto, y se desarrollará con arreglo a lo dispuesto en el siguiente artículo.

Cuando un trabajador solicite por escrito al Departamento de Personal, un puesto de trabajo vacante distinto al suyo, en su mismo grupo o en otro distinto, y tenga la titulación exigida para su desempeño, tendrá preferencia antes de que se produzca un nuevo nombramiento para desempeñarlo en comisión de servicios o en provisión temporal, hasta su cobertura definitiva. Para ello el Ayuntamiento tendrá que anunciar las solicitudes que se realicen por el personal en el tablón de anuncios y a los representantes legales de los trabajadores, con suficiente antelación, a fin de comprobar que existen otros interesados. Se realizará un concurso de méritos para seleccionar al trabajador para cubrir el citado puesto.





Los traslados de turno o puesto de trabajo se registrarán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse por movilidad funcional, con especificación de qué trabajadores y con qué requisitos mínimos pueden optar a ellos. El tribunal calificador de acuerdo con la ley determinará quiénes deben cubrir dichos puestos. En el caso que la actividad se desarrolle en turnos rotativos, para establecer estos se seguirán las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, evitando la rotación mañana-tarde-noche. En el caso que existan criterios contrarios a los marcados por la OMS, la Corporación lo someterá a la consideración del comité de seguridad y salud.

Cuando un trabajador/a vaya a ser trasladado de su puesto o turno a otro diferente que no suponga movilidad funcional, deberá ser comunicado previamente a la representación legal de los trabajadores y en tanto se provea por concurso específico o acceso directo, tendrá en cuenta el informe que la representación legal de los trabajadores emita al efecto en el plazo máximo de diez días naturales, no existiendo obligación por parte del trabajador/a de aceptar el traslado del puesto o turno de trabajo, si preceptivamente no se han cumplido estos requisitos. En situaciones de emergencia y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, siendo preceptiva la comunicación a la representación legal de los trabajadores con posterioridad.

Excepto cuando sea a petición propia, en el caso de traslado de un trabajador/a que implique el cambio de núcleo urbano del domicilio del mismo, se le retribuirá con la dieta por kilometraje a que hubiera lugar. A los efectos de este convenio, se entiende por núcleo urbano los ámbitos territoriales de las actuales Tenencias de Alcaldía.

Artículo 12. Concursos.

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo se ajustarán al procedimiento legalmente establecido en la normativa vigente. Las bases del concurso contendrán necesariamente como mínimo lo siguiente:

- a) Denominación, nivel y retribución del puesto de trabajo, así como el complemento de productividad, si lo tuviese asignado.
- b) Requisitos de desempeño del puesto contenidos en la relación del puesto de trabajo.
- c) Méritos a valorar y baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos.
- d) En su caso previsión de la elaboración de memorias y celebración de entrevistas.





e) Composición del tribunal de selección.

f) Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

2. Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, los trabajadores deberán permanecer en cada puesto de destino definitivo, un mínimo de dos años, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública.

3. Los tribunales de selección de los concursos estarán constituidos, como mínimo, por cinco miembros, entre los que deberán figurar:

a) El Alcalde o Concejal en quien delegue, que será Presidente del Tribunal.

b) El Jefe del Servicio de Personal.

c) El responsable del Área o el Jefe de la Unidad a que pertenezca el puesto de trabajo objeto del concurso.

d) Un representante de los trabajadores.

e) El Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue, que actuará como Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

La composición del tribunal de selección será predominantemente técnica, debiendo pertenecer los vocales a grupos de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados. Los tribunales de selección podrán solicitar la designación de expertos que, en calidad de asesores, actúen con voz y sin voto. Los tribunales de selección propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación, pudiendo condicionar su elección a la superación de un curso de formación específica para el desempeño del puesto, cuando así esté previsto en la relación de puestos de trabajo, y en las bases. El Presidente establecerá las reglas de funcionamiento y decisión de los tribunales de selección, en general, y, en su defecto, serán estas quienes las fijen al inicio de su trabajo.

4. El Alcalde, de conformidad con el dictamen de la comisión de vigilancia, aprobará las bases de los concursos de la provisión de puestos de trabajo, y resolverá los mismos.

Artículo 13. Traslados especiales.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que tengan disminuida su capacidad, por edad u otra razón, para desarrollar su actual puesto de trabajo y previa solicitud del interesado sean, manteniendo sus retribuciones anteriores caso de ser superiores a las del nuevo puesto, destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserven la





aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y una vez consultados los representantes legales de los trabajadores, todo previo dictamen favorable de los servicios médicos que correspondan.

No podrán ser adecuados en los supuestos anteriores directamente a una plaza de superior categoría a la que ocupaban, cuando mermen los derechos o las perspectivas de promoción de otros trabajadores de este servicio.

Artículo 14. Funciones de categoría superior o distinta.

Sólo podrán ejercerse funciones de categoría superior o distinta, cumpliendo los requisitos exigidos para ello, por desempeño de plazas o puestos de trabajo vacantes o no desempeñados por razones de larga enfermedad o licencias superiores a tres meses, cuando así lo autorice el órgano competente, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores. En este caso, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si las hubiere, durante el tiempo que dicha situación permanezca, y hasta su provisión reglamentaria y en la nomina del mes en curso. La Corporación tendrá en cuenta, en el momento de la reestructuración del personal, la aptitud y preparación de los trabajadores para su adscripción al puesto más acorde.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando durante un tiempo superior a seis meses continuados se incluirán en la siguiente oferta pública de empleo.

No se considerará falta alguna, la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a en el supuesto de incumplimiento por parte del Ayuntamiento de lo previsto anteriormente.

No podrán computarse a efectos de méritos, consolidación del grado o categoría personal, los servicios prestados mediante el ejercicio de funciones de superior categoría, nombramiento provisional o comisión de servicios, cuando no se hayan realizado los concursos específicos para realizar dichas funciones.

Artículo 15. Contrataciones y sustituciones temporales.

1. Con las excepciones que se deriven de los apartados siguientes, no se podrá utilizar el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo de carácter estable.

2. El Ayuntamiento únicamente podrá recurrir a dicho sistema en vacaciones o en supuestos extraordinarios o imprevisibles que deberán ser atendidos por contrataciones de carácter específicamente temporal, siempre que dichas tareas no puedan ser realizadas por trabajadores de su plantilla.

3. En los supuestos extraordinarios a que hace referencia el párrafo anterior, se



utilizará el sistema de contratación laboral, de acuerdo con la legislación vigente, salvo los que requieren titulación media o superior, para los que será necesario un previo proceso selectivo que garantice los principios de publicidad, mérito y capacidad, conforme a la normativa vigente en materia de nombramientos de interinos en la Administración Pública.

Se reservará el 10% de las plazas de nuevo ingreso contenidas en la oferta pública de empleo, conforme a lo legalmente establecido, para los trabajadores minusválidos.

Se regulará el sistema para que aquellos que habiendo superado alguna de las pruebas selectivas de una convocatoria, no consigan cubrir plaza en las oposiciones o concursos convocados, constituyan una bolsa de trabajo y puedan realizar sustituciones por vacantes, interinidades, vacaciones, licencias, etc., y ello con carácter obligatorio.

En caso de no existir bolsa de trabajo y hasta que se provea la plaza o se cree una bolsa, se solicitará personal al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) mediante ofertas genéricas.

Las bolsas serán permanentes, abiertas, públicas, revisables y controladas según criterios que se acordarán entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.

Cuando no se puedan cubrir con los criterios establecidos anteriormente, el Ayuntamiento contratará personal para sustituir licencias, bajas de enfermedad o accidente, maternidades, excedencias si el servicio lo requiere.

Artículo 16. Información.

Trimestralmente la Corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral.

Artículo 17. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención; no obstante, si el trabajador/a resultase absuelto con posterioridad, percibirá en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, las retribuciones correspondientes a dicho período, cuya devolución se producirá una vez se resuelva y se haga efectiva la reclamación formulada por el propio trabajador/a ante los organismos o instancias oficiales que procedan.





Ante la detención con culpabilidad de miembros de centrales sindicales, la Corporación, antes de decidir, recibirá informe preceptivo de los representantes legales de trabajadores en el plazo máximo de 30 días.

Todo personal que habiendo causado baja en la plantilla municipal por invalidez, viese posteriormente modificada dicha situación y, por tanto, dado de alta por las autoridades médicas competentes, será repuesto con esta fecha en su puesto de trabajo por el Ayuntamiento, aunque fuese preciso realizarle una adecuación laboral.

Artículo 18. Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores, en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal, civil o contable, que se les incoen, así como en las actuaciones que se pro muevan en su contra, con carácter preliminar #al procedimiento o 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 dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

A fin de garantizar la presunción de inocencia recogida en nuestra Constitución dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse, previa opción del trabajador/a, los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre. En este caso se abonarán las minutas conforme a la escala de honorarios mínimos de los Colegios Profesionales de Málaga.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento al asesoramiento en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil, penal o contable, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 19. Retirada permiso de conducir.

Aquellos trabajadores que sean privados de su permiso de conducir vehículos por motivo no derivado de causa penal serán adecuados, si su categoría fuera la de conductor, durante ese tiempo en otro puesto de trabajo y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

En todo caso, el trabajador/a no estará obligado a conducir vehículos que no cuenten con todos los requisitos para su circulación.

Artículo 20. Plazas vacantes.



La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, dando cuenta a los representantes de los trabajadores, y junto con el resto de las vacantes existentes, serán objeto de tratamiento en la primera oferta pública de empleo, tras producirse la vacante.

Capítulo IV. Jornada laboral, vacaciones y licencias.

Artículo 21. Calendario y jornada laboral.

a) CALENDARIO LABORAL. Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine para Marbella. Será inhábil, a efectos laborales, el día de Santa Rita de Cassia, lo que no afectará a la prestación de los servicios mínimos municipales previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, que en su caso lo computaran anualmente.

b) HORARIO LABORAL. La jornada laboral será de 35 horas semanales, en jornada continuada 8:00 a 15:00 horas y de lunes a viernes, con carácter general, salvo lo dispuesto en aquellos servicios que cuenten con el correspondiente Reglamento de Régimen Interior, y sin perjuicio de la permanencia del horario actual hasta la elaboración de dicho reglamento, con un descanso de 30 minutos. Durante el periodo comprendido entre el primer día laborable posterior a la feria de San Bernabé y el 21 de septiembre, ambos inclusive, el horario de la jornada laboral será de 08:30 a 14:30 horas, salvo lo que se disponga en los reglamentos de régimen interior.

A estos efectos los sábados tendrán la consideración de día inhábil.

Los trabajadores mayores de 50 años que trabajen a turnos podrán adecuar su jornada, a petición propia y con el informe favorable de la comisión de vigilancia al turno de día. Asimismo los trabajadores que constituyen matrimonio o pareja y trabajen a turnos tendrán opción a prestar su jornada en el mismo turno.

A petición del trabajador se podrá conceder flexibilidad horaria en los términos que determine la legislación aplicable en cada caso.

En las semanas de fiestas locales y semana santa, la jornada laboral

se verá reducida en dos horas diarias cada una de ellas, siendo su reparto convenido entre Ayuntamiento y representación de los trabajadores.

Desde el final de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

El trabajador/a que con carácter extraordinario deba realizar su jornada en sábado y este sea festivo será compensado en los términos establecidos en el artículo 26. Cuando los días festivos coincidan en sábado, se disfrutará la





compensación los días laborales anteriores o posteriores.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos y festivos disfrutarán, como compensación, de un día más de descanso por cada tres domingos o festivos trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten, por ningún concepto, pluses o cualquier tipo de compensación económica por trabajar en domingos y/o festivos.

El tiempo dedicado de más a la jornada de trabajo y fuera del horario habitual será considerado como hora extraordinaria; si fueran trabajos previstos se considerarán como mayor dedicación.

Los trabajadores/as que presten su servicio en la modalidad de turno o partido disfrutarán de 15 días naturales más de vacaciones al año.

c) Los trabajadores realizarán sus tareas con la herramientas precisas y en las debidas condiciones de conservación y mantenimiento, en las instalaciones, dependencias, obras o servicios municipales, a que sean destinados, según las necesidades o prioridades que se establezcan y bajo la dirección, control y supervisión de los empleados municipales que dirijan las referidas obras, dependencias o servicios, que exigirán el rendimiento adecuado que evite absentismo o inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas, lo que supondría la apertura de expediente disciplinario por falta muy grave. A cuyos efectos se adoptarán las medidas de organización precisas para su efectividad durante la vigencia del presente convenio.

d) Se establece una jornada reducida de 25 o de 30 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años, cuidado de familiares enfermos o disminuidos, a su cargo. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo soliciten, será necesario el dictamen favorable de la comisión de vigilancia e implicará una reducción proporcional de sus retribuciones. La reincorporación a la jornada normal del que haya disfrutado la jornada reducida será inmediata una vez que el trabajador lo solicite.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se entenderá por horas extraordinarias los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, que no sean asiduas y cuya ejecución no admita demora para la normal prestación de los servicios mínimos municipales, y con un máximo de 80 horas al año por trabajador/a. Y se prestarán con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto, debiéndose entregar al trabajador/a justificante diario de las mismas por el encargado del servicio.

En el primer trimestre de cada año, vistas las horas extras realizadas en el



anterior, se estudiará por la comisión de vigilancia la necesidad de crear nuevas plazas o puestos de trabajo; siendo a título indicativo el tope de 1.000 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo.

Se entenderá por mayor dedicación los trabajos prestados fuera de la jornada habitual que no revistan el carácter de horas extraordinarias y que sean aprobados por la Junta Local de Gobierno.

Si con motivo de modificación horaria de la jornada laboral y por el cumplimiento del servicio, el trabajador/a no pudiera desplazarse a su domicilio para comer, se le abonará la indemnización establecida en el artículo 26.9, siempre y cuando el período comprendido entre la interrupción de la jornada y su reanudación no fuese superior a 2 horas.

Los representantes de los trabajadores recibirán del Ayuntamiento la información a que tienen derecho según la legislación vigente en la materia.

Artículo 23. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores, serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos durante el año, no podrán ser compensadas en metálico ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos dobles o guardias, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completados los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veintiséis días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo





vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, compensándose en su defecto con dos días hábiles más por cada período mínimo que no se haya disfrutado en los citados meses. Dichos días deberán solicitarse como días de compensación y se disfrutarán a continuación del período de vacaciones solicitadas, debiéndose solicitar simultáneamente y en el mismo documento ambos permisos.

Antes del final de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones por la Jefatura de los distintos servicios, debiéndose oír a la representación legal de los trabajadores. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador o trabajadora en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por sorteo y sirviendo este de partida para que en los sucesivos años se proceda con arreglo al sistema de rotatividad entre los optantes a un mismo período.

Si a un trabajador/a se le modifica el plan de vacaciones que le hubiera correspondido, a instancia del Ayuntamiento y por necesidades del servicio, comunicándosele con una antelación inferior a treinta días, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada diez días no disfrutados conforme al plan previsto. Igual derecho corresponderá al trabajador/a que por necesidades del servicio y a requerimiento del Delegado correspondiente deba interrumpir sus vacaciones, al que, en su caso y previa justificación, se le abonarán los gastos que se le irroguen.

Se disfrutarán 7 días naturales de permiso en Navidad, en dos turnos, correspondiéndole a cada trabajador/a uno de los mismos, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de las reducciones horarias establecidas con motivo de las fiestas locales y semana santa disfrutarán dichas reducciones horarias en otra época del año, de conformidad con lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior de cada servicio.

Los trabajadores/as que presten su servicio en la modalidad de 6x4 podrán disfrutar sus vacaciones conforme se determinen en el correspondiente reglamento de régimen interior.

Los trabajadores de aquellos departamentos que cubran servicios permanentes durante todos los días del año disfrutarán, como compensación por festivos, de 15 días hábiles de permiso, si no han sido descansados con anterioridad. En el supuesto que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar de la



compensación mencionada anteriormente, se les retribuirá según lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

Se abonará a trabajadores una bolsa de vacaciones consistente en 308,23 € anuales, que serán abonadas en la nómina de septiembre.

El matrimonio en el que ambos sean trabajadores de este Ayuntamiento tendrá preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente.

Las familias monoparentales tendrán preferencia para disfrutarlas en periodo de vacaciones escolares.

Cuando encontrándose de vacaciones los trabajadores causaran baja médica debida a accidente o enfermedad, superior a tres días, debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrán derecho a interrumpir las mismas, pudiendo proseguirlas a partir del alta médica, sin merma alguna de los días a que tuviera derecho, siempre que el servicio lo permita, caso contrario, el trabajador/a podrá disfrutarlas cuando se determine de mutuo acuerdo con el responsable del servicio.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

a) PERMISOS RETRIBUIDOS:

1. Matrimonio de trabajador 20 días naturales.
2. Fallecimiento de familiar de primer o segundo grado del trabajador/a o del cónyuge: 7 días naturales. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días naturales.
3. Fallecimiento de familiar de hasta tercer grado del trabajador/a o su cónyuge 3 días naturales.
4. Se concederán permisos de 3 días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo del trabajador (1 día más cuando sea fuera de la provincia). Nacimiento de nieto del trabajador 1 día hábil.
5. Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo indispensable.
6. Enfermedad de familiar hasta 2.º grado inclusive:
 - Grave 7 días naturales.
 - Muy grave 10 días naturales, ampliados según necesidad y cuantas veces sea necesario con justificación médica.
 - En caso de enfermedad o accidente leve o moderado, y si es precisa



intervención quirúrgica, se concederán dos días naturales, incluido el de la operación, ampliables según prescripción facultativa.

- El Ayuntamiento considerará las sugerencias que puedan presentarles los representantes legales de los trabajadores en el caso que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador/a o del cónyuge, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o a tratamiento médico.

7. Matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador/a o de su cónyuge, 1 día natural en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera de la provincia.

A aquellos trabajadores que por prestar sus servicios en régimen de turnos tengan dificultad para asistir a algún evento familiar en primer grado (comuniones, bautizos, o similares en otras religiones o cultos) se les concederá el día necesario.

8. El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador/a: congresos, mesas redondas, cursillos, etc., o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso, a la Delegación de Personal con una antelación de diez días.

9. Exámenes académicos: 1 día por examen, si es en la provincia de Málaga y 2 si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos exámenes que se celebren el mismo día.

10. Traslados de domicilio: 3 días naturales, y 1 día más si es desde fuera del municipio.

Los permisos regulados en los párrafos precedentes serán concedidos por la Delegación de Personal; simplemente será necesario el preaviso del trabajador/a con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que se justifique.

11. La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel en su condición de deportistas o delegados de las mismas, que se incluyan en los calendarios oficiales federativos, o bien pruebas en las que representen a un colectivo profesional del Ayuntamiento, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, expediciones, etc., siempre y cuando el trabajador/a justifique dicha participación.

Igualmente el Ayuntamiento concederá 5 días de permiso retribuidos a lo largo del año, por asuntos propios, debiendo comunicarse por escrito con una antelación mínima de 5 días hábiles, salvo supuestos urgentes o excepcionales, entendiéndose su silencio como estimatorio. En los servicios que se prestan



durante 24 horas se concederán dos guardias por asuntos propios. Este permiso podrá disfrutarse hasta el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no haya podido ser disfrutado con anterioridad por necesidades del servicio.

Se concederá por el jefe de servicio o trabajador que desempeñe tal función el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo no pudiendo exceder de un día.

b) LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD O ADOPCIÓN:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de licencia de 21 semanas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, distribuidos a opción de los interesados y de forma continuada.

Con la oportuna justificación el Ayuntamiento concederá licencia especial a aquellos trabajadores que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al exterior.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de 2 semanas más de duración por cada uno de estos nuevos miembros de la familia a partir del segundo, igualmente en concepto de mejora.

Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley 39/1999 y concordantes.

2. Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

3. Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con prescripción médico-facultativa, previo aviso al Departamento de Personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Licencias sin sueldos y excedencias.

Las licencias por asuntos propios, con reserva de plaza, pero sin percibo de haberes, por plazo mínimo de un año y máximo de dos, se concederán, siempre





que se soliciten con un mes de antelación al cese o a la reincorporación. En materia de excedencia, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la Función Pública. Asimismo, en concepto de asuntos propios y sin retribución alguna, podrán concederse licencias por tiempo inferior a un año, cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años.

En los supuestos anteriores, el Ayuntamiento hará efectiva la cuota empresarial a la Seguridad Social durante los tres primeros meses; será objeto de estudio por la comisión de vigilancia la cotización del cuarto al sexto mes ambos inclusive, sin que exista obligación de cotizar a partir del sexto mes por parte del Ayuntamiento.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 26. Retribuciones.

1. Las retribuciones de los años de vigencia del convenio se referirán a las cuantías y conceptos que establezcan los Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio y las normas para su aplicación y de los acuerdos Administración-Sindicatos.

El Ayuntamiento abonará mensualmente a sus trabajadores la cantidad de 30 por cada sexenio cumplido, como premio por antigüedad.

2. Las pagas extraordinarias se calcularán y se harán efectivas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normas de aplicación en la esfera local. En los meses de junio y diciembre, el Ayuntamiento abonará además a los trabajadores, la diferencia entre la paga extraordinaria y el 100% de los haberes mensuales.

Se abonará una tercera paga extraordinaria por importe de 308,23 € lineales para cada trabajador/a. El importe de esta tercera paga será abonado en el mes de marzo.

El importe económico derivado de la aplicación del artículo 26.2, así como el importe de la bolsa de vacaciones, se podrá prorratear en 12 mensualidades de enero a diciembre.

3. El Ayuntamiento abonará con la nomina de diciembre a cada trabajador/a la cantidad 308.23 en concepto de reajuste.

4. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS. El precio de la hora será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por las horas convenidas de trabajo que se fijan en 140 mensuales.

Los trabajos prestados en la modalidad de mayor dedicación, se gratificarán en función de las horas trabajadas al precio de la hora antes fijada correspondiente a

la categoría del puesto de trabajo, que se referirán a 3 horas diarias en jornada de tarde de lunes a viernes, sin que puedan exceder de 30 horas mensuales. Dichos trabajos, siempre que no corresponda a un régimen habitual de servicio, si se realizan en días festivos, tendrán un incremento del 50% si se efectúan en jornada nocturna un 75% y del 100% si se efectúan en festivos nocturnos.

Los prestados en concepto de horas extraordinarias, se gratificarán en función a las horas trabajadas, al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos.

- Horas diurnas fuera del turno normal de trabajo con el incremento del 50%.
- Horas en días festivos, inhábiles o de permiso con el incremento del 75%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido con el incremento del 100%.
- Horas nocturnas en días festivos con el incremento del 125%.

Se entienden horas nocturnas: de 22:00 a 6:00 horas. Dichos porcentajes no serán acumulativos.

5. PLUSES. Se acuerda establecer unos pluses por trabajos especiales que son los siguientes:

Peligrosidad	53,80 €
Toxicidad	53,80 €
Penosidad	53,80 €
Nocturnidad	107,60 €

Estos pluses sustituyen a los que se cobren por los mismos conceptos.

El importe del plus de nocturnidad será proporcional a los días trabajados durante el mes en jornada nocturna.

Siguiendo los criterios y recomendaciones de la OMS, en el plazo de un año se eliminará la prestación laboral en la modalidad de jornada partida, que lo será aquella en que entre ambos periodos haya 2 horas o más de descanso.

6. El complemento de destino será el correspondiente a nivel de puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente.

7. GASTOS DE LOCOMOCIÓN. El Ayuntamiento deberá proporcionar los vehículos necesarios para la prestación del servicio, y en aquellos casos en que, excepcionalmente, sea preciso que el trabajador/a utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de



la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación 0,30 /km.

Si en el cumplimiento del servicio antes citado, el trabajador/a sufriese daños en su vehículo, previo el correspondiente atestado e informe del jefe del servicio correspondiente y tras presentación de dos presupuestos, será objeto de abono al interesado el del importe de menor cuantía económica.

En aquellos servicios en los que para desarrollar las funciones del puesto de trabajo no se exija como requisito autorización administrativa para conducir vehículos, se les abonará un plus de conducción a los trabajadores que realicen dicha función valorado en 60 . En el supuesto que en el servicio hubiera varios trabajadores que pudieran realizar dicha función se realizaría de forma rotativa mensual con la previa autorización del jefe del servicio.

Tanto a estos, como a aquellos trabajadores a los que para su ingreso en el Ayuntamiento se les haya exigido como requisito estar en posesión de determinada autorización administrativa para conducir vehículos municipales se les abonará los gastos de renovación del citado permiso, pudiendo el Ayuntamiento concertar dicho servicio con entidad o empresa que gestione el mismo.

8. DIETAS. Si con motivo de su servicio el trabajador/a debe realizar desplazamientos fuera del término municipal, la Corporación abonará en concepto de dietas la que corresponda al trabajador de mayor categoría que realizase dicho desplazamiento.

9. Por motivo de servicio permanente el trabajador/a percibirá una ayuda en concepto de comida, cuya cuantía será de 12 euros por turno o servicio, que será abonada como plus por este concepto, en nómina y mensualmente.

10. El abono por asistencia a juicios por motivos del trabajo fuera de la jornada laboral será: de 72 o un día de descanso, si es fuera del término municipal; y si es dentro del término municipal, para acceder a dichas compensaciones, será necesaria la asistencia a dos actos judiciales en días diferentes.

Capítulo VI. Prestaciones económicas.

Artículo 27. Ayuda por natalidad y enfermedad.

A) NATALIDAD: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad o adopción 300 por cada hijo. (1 sola ayuda si los cónyuges son trabajadores de este Ayuntamiento).

B) ENFERMEDAD O ACCIDENTE: Se abonará el 100% del salario real que viene percibiendo el trabajador en activo y mientras mantenga la situación.



El Ayuntamiento abonará los gastos ocasionados con motivo de tratamientos e intervenciones médicas no cubiertas en la actualidad por la Seguridad Social. Cada caso será estudiado y aprobado si procede, por la comisión de vigilancia.

En caso de tratamiento médico forzoso fuera de la provincia se abonará el 75% del desplazamiento y estancia del enfermo más un acompañante, el 25% restante será estudiado por la comisión de vigilancia.

Artículo 28. Ayudas por minusvalía.

El Ayuntamiento abonará mensualmente una cantidad de 201,16 € por cada hijo, cónyuge o ascendiente minusválido del trabajador/a, que conviviendo con el trabajador/a municipal, tenga reconocida por el EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33%. Dicho trabajador/a y aquellos que convivan con familiar que por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65%. De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador/a municipal esta ayuda se mantendrá por la Corporación, a favor del hijo o cónyuge minusválido, mientras perduren las circunstancias que la otorgaron.

Artículo 29. Ayuda por tratamientos especiales.

La Corporación cubrirá el tratamiento a que deban someterse los trabajadores, sus hijos, cónyuges o menores que se hallen bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, por reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios por prescripción facultativa.

Artículo 30. Ayuda escolar.

Los trabajadores en activo o jubilados comprendidos dentro del ámbito de este convenio solicitarán para su abono, en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan (relación confeccionada con arreglo al nuevo sistema implantado por la LOGSE, haciéndose extensiva a los cursos residuales del sistema anterior y homologándose a cualquier sistema que pudiera implantarse):

- a) Para guardería una ayuda equivalente a 18 mensuales.
- b) Para educación infantil y primaria o estudios elementales de danza o música:



76.63 € anuales por hijo.

c) Por cursar estudios de educación especial, 100% del material escolar.

d) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, FP y 1.º y 2.º ciclo de Danza o Música, 120.68 € anuales por hijo.

e) Para cursar estudios de Bachillerato, FP Grado Medio, Artes Plástica o 3.º Ciclo de Danza o Música, 150.88 € anuales por hijo.

f) Para cursar estudios universitarios, FP Grado Superior, Enseñanzas Artísticas, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorios Superiores 301,72 € anuales por hijo. (Pago de la matrícula, si es el trabajador/a).

g) Si los estudios del apartado anterior, obligatoriamente tuvieran que realizarse residiendo fuera del término municipal, se concederá durante el año académico, una ayuda de 201.16 € mensuales por hijo, o bien una ayuda mensual para transporte en caso de no residencia fuera de la localidad de 48.22 €, si el traslado se efectúa desde Marbella y de 56,27 € si el traslado se efectúa desde San Pedro Alcántara. (Los concesionarios de esta ayuda no percibirán la estipulada en el apartado f). Dicha ayuda, previa petición del interesado, se abonará al hijo/a en una cartilla sin descuento del IRPF y se mantendrá durante los cursos de los que conste la carrera, ampliables a dos cursos más si no hubiese finalizado la misma.

h) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, excepto los recogidos en el apartado g), siempre que cursen los referidos estudios. Se abonará una ayuda para compra de libros de texto de 143.68 € para el Acceso a la Universidad o Estudios Universitarios, previa presentación de factura. Respecto del abono de las matrículas, se reducirá el importe de la misma en un 15% por cada tercera matriculación con carácter acumulativo.

i) Doctorado y Proyecto Fin de Carrera. El importe de la matrícula.

j) El Ayuntamiento podrá exigir al beneficiario aquella documentación acreditativa de su concurrencia a los exámenes de las asignaturas objeto de matriculación, pudiendo dar lugar, caso de no resultar acreditada dicha concurrencia, a la no concesión de la ayuda en cursos sucesivos.

k) En caso que se iniciara una nueva carrera sin finalizar la anterior, la ayuda se referirá al número de cursos de la nueva carrera y si no finalizara dos cursos más, de los que se restaran los cursos subvencionados en la antigua carrera. Asimismo serán objeto de ayuda 2 matriculaciones por asignatura como máximo.

l) No se podrá solicitar ayuda para cursar una segunda carrera si la primera hubiera sido objeto de ayuda, salvo que sea continuación de un ciclo o grado

superior.

Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en nueve partes, y el trabajador/a que no lleve un año de servicio en el Ayuntamiento cuando tuviese derecho a ayuda, percibirá una novena parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Cualquier petición de ayudas por estudios no contemplados en los apartados anteriores se estudiará por la comisión de vigilancia.

m) Todas las solicitudes de becas serán estudiadas por la comisión de vigilancia.

Artículo 31. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto que un trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien en su caso el trabajador/a haya designado legalmente la cantidad de 1.005.73 €, que se incluirá en la liquidación correspondiente a percibir.

Si el fallecimiento es consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional los herederos percibirán una indemnización de 60.000 €, incluyéndose en este importe la indemnización contemplada en el artículo 40 de este convenio.

El Ayuntamiento adelantará, en su caso, el 80% de la prestación básica correspondiente a las pensiones de viudedad y de orfandad, a reserva de la liquidación posterior por el organismo correspondiente en los mismos términos que en los casos de jubilación y con iguales obligaciones por parte de los beneficiarios.

Artículo 32. Ayudas protésicas, odontológicas y farmacéuticas.

Aprobar el siguiente baremo de prestaciones para el trabajador/a e hijos en todo caso, cónyuge, si no trabaja y personas a su cargo.

PRÓTESIS OCULARES:

Prótesis ocular	50% de la factura
Lentillas	100,75 €
Renovación de cristales(los dos)	60,33 €
Renovación de cristales bifocales (los dos)	75 €
Renovación de cristales progresivos (los dos)	75 €
Armadura de gafas	40,22€



Máximo de ayuda de la unidad familiar	252,38 € dicho máximo se ampliará en 100 más por cada hijo a partir del tercer hijo incluido este.
---------------------------------------	--

PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS:

Aparato dental completo (superior e inferior),	502,71 €
Aparato dental parcial	251,43 €
Piezas, cada unidad (c/u)	80,45 €
Empastes (c/u)	40,22 €
Pulpotomía	75,41 €
Tartrectomía	25,13 €
Ortodoncia	452,58 €
Coronas, carillas y fundas	113,02 €
Puentes (c/u)	113,02 €
Implantes dentales fijos (c/u)	114,29 €

Máximo de ayuda por unidad familiar, 1.130,19 €, este máximo se ampliará en 198 € por cada hijo a partir del tercero, incluido este. Quedara excluido el importe de ortodoncia y del aparato dental completo.

PRÓTESIS ORTOPÉDICAS:

Plantillas, 2 anuales por beneficiario	20.11 €
Calzado, 2 anuales por beneficiario	50.27 €
Vehículo de inválido, 1 durante la vigencia del convenio	301.69 €

En los ortopédicos que sobrepasen 198,86 € habrá que presentar 2 presupuestos de diferentes ortopedias, conformándose el de menor importe.

PRÓTESIS AUDITIVAS:

Audífonos	1 anual por beneficiario, 402.30 €
Aparatos de fonación, 1 anual por beneficiario	Importe de la factura.

PRÓTESIS QUIRÚRGICAS:

Aparatos y prótesis colocados en actos quirúrgicos, importe de la factura.

Curso de preparación al parto, 100% del importe del mismo si no resultase cubierto la Seguridad Social o compañía concertada.



Todas aquellas actuaciones que no aparezcan recogidas en los apartados anteriores serán objeto de una ayuda equivalente a la prestada por la Seguridad Social o, en su defecto, estudiada por la comisión de vigilancia.

El Ayuntamiento concertará con todas las farmacias de Marbella la posibilidad que el trabajador/a, previa demostración de su condición, pueda adquirir medicamentos sin necesidad de abonarlos, lo que se efectuará por el Ayuntamiento con posterioridad. En el último caso éste abonará al trabajador/a la parte proporcional que corresponda de facturas presentadas por falta de dicha asistencia en farmacias que se encuentren de guardia.

Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en doce partes, y el trabajador/a que no lleve un año de servicio en el Ayuntamiento cuando tuviese derecho a ayuda percibirá una doceava parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Artículo 33. Anticipos.

Se concederán a los trabajadores/as anticipos reintegrables equivalentes a tres mensualidades completas de los haberes brutos, a reintegrar hasta en 18 mensualidades sin intereses, con un máximo de 3.000 € con cargo a la bolsa de 150.000 € que el Ayuntamiento constituirá al efecto.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

Se concederán igualmente, a petición del trabajador/a, anticipos de caja hasta el importe total de los haberes líquidos mensuales del mismo.

Artículo 34. Premio a la permanencia.

El Ayuntamiento premiará a sus trabajadores por los años de servicios prestados al Ayuntamiento de Marbella, de la siguiente forma:

A los 10 años	1.000 €
A los 15 años	1.000 €
A los 20 años	1.000 €
A los 25 años	1.000 €
A los 30 años	1.000 €
A los 35 años	1.000 €
A los 40 años	1.000 €
A los 45 años	1.000 €
A los 50 años	1.000 €



Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de 10 años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo cobrarán una gratificación especial de permanencia de 1.000 € en el momento de la jubilación.

Artículo 35. Premio por jubilación voluntaria.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa percibirán la cantidad de 2 mensualidades de sus haberes líquidos por cada 5 años de servicio; el Ayuntamiento se obligará a sustituir al jubilado mediante un contrato de relevo.

Artículo 36. Premio por jubilación forzosa.

La jubilación forzosa se producirá a la edad de 65 años, salvo que el trabajador comunique su continuidad o no complete periodos cotizados para acceder a la jubilación.

Los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación forzosa la cantidad de 300 € por cada año de antigüedad. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez en cualquiera de sus grados, sea cual fuese la edad de los mismos.

En caso de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, y a petición del trabajador, se le reubicará en otro puesto de trabajo del Ayuntamiento equiparable a su mismo nivel, lo que comportará una indemnización de 15.000 € en lugar de la prevista en el artículo 41.

Artículo 37. Tramitación por derechos de jubilación.

El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad se reducirá el máximo posible.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 1.000 € mensuales, hasta que se produzca la liquidación por parte del organismo correspondiente.

Artículo 38. Fondo de pensiones.

En cuanto a la formación de planes de pensiones se estará a lo pactado en el Capítulo XIX, letra c, del último Acuerdo negociado entre la Administración General y los sindicatos, publicado en el BOE de 18 de noviembre de 2002, debiendo destacar que el Capítulo XXIII del citado acuerdo señala que: "Las partes firmantes desean que el presente Acuerdo sirva de referencia, en su caso, a lo que se concierten en los ámbitos de negociación de las Comunidades





Autónomas y Corporaciones Locales”.

En base a lo anterior la Corporación contratará con una aseguradora, a partir de la entrada en vigor del presente convenio para cada uno de los trabajadores de la plantilla municipal, un plan de pensiones por el importe de 33 € mensuales, con el correspondiente incremento anual.

Se aportará como capital inicial los importes resultantes de la aplicación de este precepto a partir del uno de enero de 2004.

Artículo 39. Revisión concepto de ayudas.

Por los conceptos de ayudas protésicas y odontológicas, ayudas por fallecimiento, premio a la permanencia y premios por jubilación voluntaria y forzosa, la cantidad que se abonará será la que resulte de multiplicar el importe que figure en el convenio, por un coeficiente corrector que vendrá representado por la fórmula: $1: \text{entre uno menos } X$, siendo X el tanto por uno que corresponda al trabajador en concepto de retención por IRPF.

Capítulo VII. Prestaciones sociales.

Artículo 40. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia médico-sanitaria.

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio, y que cubrirá los riesgos de muerte por un importe de 18.000 € e invalidez por 35.000 €.

Igualmente concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones. De las pólizas suscritas, se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 41. Fondo para actividades

El Ayuntamiento dotará de un fondo de 20.000 € al comité de empresa que será empleado en subvencionar las actividades culturales, recreativas y deportivas etc. que se programen, y especialmente la celebración de Santa Rita, la fiesta de navidad y fiesta infantil.

Artículo 42. Reconocimiento médico.

Dada cuenta de la importancia cuantitativa del personal adscrito a este convenio, de la necesidad de controlar la salud del mismo y considerando que el servicio de medicina laboral debe realizar además otras funciones que hacen difícil o imposible llevar a cabo esta tarea, el Ayuntamiento contratará con una empresa médica especializada la prestación de un reconocimiento médico completo,



voluntario y gratuito, para todo sus trabajadores que se llevará a cabo en el primer trimestre de cada año.

Artículo 43. Vivienda.

El Ayuntamiento, en régimen de alquiler o venta, ofertará anualmente vivienda entre sus trabajadores, pensionistas o beneficiarios de estos, con un porcentaje del 10% como mínimo, de las que promoció el Ayuntamiento, siempre que cumplan con los requisitos que establezca el Ayuntamiento.

Capítulo VIII. Formación y promoción profesional.

Artículo 44. Cursos de formación.

El Ayuntamiento de Marbella fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

A tal efecto, elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y su desarrollo y formación profesionales.

Los planes de formación que se elaboren se financiarán para su realización, además de con los fondos que puedan ser aportados por otras Administraciones u organismos públicos o privados, con una bolsa que por importe de 90.000 € anuales (en esta bolsa no se incluye el importe destinado a la Escuela de Seguridad Municipal), la Corporación se compromete a constituir y de la que dispondrá según la Comisión de Formación lo vaya demandando.

Durante la vigencia del presente convenio se organizarán e impartirán cursos por importe de 240.000 € existentes en la bolsa constituida.

COMISIÓN DE FORMACIÓN:

La comisión de formación negociará los planes anuales de formación, los criterios de selección de los cursos de formación, y será el órgano de participación, para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas debiéndose reunir obligatoriamente con una periodicidad de tres meses.

La comisión de formación tendrá una composición paritaria entre la Corporación y los representantes legales de los trabajadores y se regirá en su funcionamiento por los acuerdos que a tal efecto se aprueben. En la reunión constitutiva se nombrará Presidente y Secretario a quienes se les dirigirán las solicitudes por parte de los interesados; dichos órganos contarán con los respectivos suplentes.

CURSOS DE FORMACIÓN:





a) La Formación que imparta el Ayuntamiento, bien directamente, bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: de promoción y de adaptación profesional.

b) Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal municipal.

c) Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

ACCESO A CURSOS DE FORMACIÓN:

Antes de la finalización del año natural se expondrá en los tablones sindicales existentes en los centros de trabajo información sobre los cursos que se van a impartir en el año siguiente, así como los requisitos exigidos para participar y los méritos valorables para la selección del personal que va a realizar el curso y que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, número de cursos realizados y/o solicitados, rotatividad entre los trabajadores de un mismo servicio y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN:

a) El tiempo de asistencia a cursos de promoción profesional será, preferentemente, fuera de la jornada laboral.

b) El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá la consideración de jornada de trabajo. Sólo excepcionalmente se impartirán fuera de la jornada laboral, en cuyo caso se compensarán económicamente por la modalidad de mayor dedicación establecida en el artículo 25 del vigente convenio. A los trabajadores/as que realicen su labor en turnos de noche se les adaptará el horario para poder asistir a los cursos en plenas condiciones.

c) Si la asistencia a los cursos de formación supusiera desplazamiento fuera del municipio se abonará al asistente la matrícula y la dieta establecida en el presente convenio, previa aprobación de la comisión de formación o en caso de urgencia del Presidente de la misma.

Capítulo IX. Representatividad colectiva.

Artículo 45. Comité empresa.

1. El Comité de Empresa del Ayuntamiento de Marbella es el órgano representativo y colegiado del colectivo de trabajadores, para la defensa de sus intereses.





2. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 46. Competencias del comité empresa.

1. Son competencias del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento, adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. El comité de empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

A) MENSUALMENTE:

a) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones informativas, a las que asistirán los representantes del comité. A este efecto se enviará al comité el orden del día de las correspondientes comisiones, así como el acta de la reunión anterior.

b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador, siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará al comité el pliego de cargos, pudiendo emitir informe previo a la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente, el comité podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, a partir de la formulación del pliego de cargos, siempre que lo autorice el interesado.

c) Todos los nombramientos interinos y los contratados laborales.

d) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.

e) De la cesación de los contratos laborales y de los nombramientos interinos.

f) Los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

B) TRIMESTRALMENTE:

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

b) El comité deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

C) ANUALMENTE:





Capítulo 1 del Presupuesto Municipal.

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

4. En el caso de contrataciones y oposiciones el comité o personal que designe, estará presente en la selección de personal, en igualdad de derecho con el resto de los miembros del tribunal.

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

6. Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del comité de empresa, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de, al menos cuarenta y ocho horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al Comité para que pueda conocer el expediente completo.

Artículo 47. Garantías del comité empresa

El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

1. Ser oídos preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.

2. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. En caso de ser necesario será preceptivo el informe del comité de empresa, que será vinculante.

3. Disponer cada uno de sus miembros de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

- Se podrán acumular, mensualmente, para su reparto, a través de la sección sindical las horas de cada uno de los representantes legales, así como de los delegados sindicales.

- Las horas no utilizadas en un mes y las que se sobrepasen, serán contabilizadas para su computo anual al final del periodo.

- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

- Salvo urgencias o imprevistos dichas horas deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con una antelación de 48 horas.





- Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguientes a su cese.

- Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, de comunidad autónoma o nacional, de centrales sindicales, podrán solicitar excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.

4. El Ayuntamiento deberá obligatoriamente poner a disposición del comité de empresa el local adecuado provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados o afiliados, facilitándosele el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera se tratase.

5. Se dispondrá en todos los servicios de tabloneros de anuncios sindicales.

Artículo 48. Obligaciones del comité empresa.

El comité de empresa se obliga expresamente a:

a) Respetar los pactos con la Corporación.

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

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

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

Artículo 49. Convocatoria de asamblea.

1. La convocatoria de asamblea general sólo podrá efectuarla el comité de empresa, o el 20% de los trabajadores de la totalidad de la plantilla acogidos a este convenio.

2. El Delegado de Personal autorizará la convocatoria en los locales municipales dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.

b) Señalar hora y lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.





d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Artículo 50. Comité de seguridad y salud.

La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

En las revisiones o en las nuevas evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, etc.).

El comité de seguridad y salud se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses y, de manera extraordinaria, a petición de alguna de las partes.

Los miembros del comité de seguridad y salud dispondrán, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 40 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal por su condición de miembro del comité de empresa.

El comité de seguridad y salud realizará un fichero o catálogo de los centros y locales de trabajo del Ayuntamiento, y redactará anualmente una memoria de las actividades realizadas.

ACOSOS, OFENSAS Y MOBBING:

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

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran, conllevando la sanción que proceda. El Ayuntamiento incentivará la formación precisa para evitar tales conductas.

VESTUARIO Y MATERIAL:





El Ayuntamiento facilitará el material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios.

Se respetarán los plazos de renovación de las prendas de vestuario de uso personal, dando cumplimiento a los períodos establecidos y que serán: el material y vestuario de verano, antes del mes de abril y el material y vestuario de invierno, antes del mes de octubre, debiendo reunir los requisitos de calidad e idoneidad para el objeto a que se destinan según criterio del comité de seguridad y salud.

El Ayuntamiento no utilizará los vehículos que no hayan pasado la ITV reglamentaria siendo obligación del usuario del vehículo el cumplimiento de este requisito, dichos vehículos contarán con la póliza de seguros necesaria para cubrir a todos los ocupantes incluido el conductor.

BOTIQUÍN DE URGENCIAS:

Todos los servicios dispondrán de un botiquín de urgencias completamente equipado en proporción al número de trabajadores/as adscritos al mismo, debiendo ser revisados mensualmente por el servicio o departamento de salud laboral y repuestos en todas sus carencias a indicación de cualquier delegado de prevención o representante de los trabajadores.

El Ayuntamiento dotará a sus vehículos de los pertinentes botiquines de urgencia y extintores.

Artículo 51. Secciones sindicales.

Se reconocen las secciones sindicales, en los casos legalmente establecidos. Los trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

El ámbito de su competencia será el que determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical; asimismo las competencias de las secciones sindicales serán las mismas que las del comité de empresa.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los distintos centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.

- Por cada 20 afiliados o fracción, la sección sindical podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de empresa especialmente en cuanto a disponibilidad de las 40 horas mensuales, siempre que la sección sindical tenga un mínimo de afiliados. Para el cómputo del número de afiliados, se utilizarán las relaciones mensuales de descuento de la cuota sindical por nómina.





- En cuanto al preaviso para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantías por traslados, sanciones, información, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afecten a los miembros de los Representantes Legales de los trabajadores.
- La Corporación habilitará los medios materiales necesarios para las secciones sindicales, en las mismas condiciones que para el comité de empresa, especialmente en lo referido a locales, e instalará tableros sindicales en todos los centros de trabajo.
- Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la Corporación, en cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados.
- La Corporación habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros cinco días del mes posteriores al pago de la nómina.
- Las secciones sindicales dispondrán de cuatro horas mensuales para las asambleas con sus afiliados, dentro de la jornada de trabajo.

Estas asambleas se preavisarán con el tiempo suficiente.

- Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precisen en ambos casos, se les facilitarán los locales y medios necesarios.

Capítulo X. Sanciones.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluidas las de índole sexual.

El Ayuntamiento, a través del departamento de personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 52. Sanciones y expedientes disciplinarios.

1. Cualquier sanción a un trabajador/a necesitará la instrucción previa de un expediente disciplinario, salvo las relativas a faltas leves por inasistencia o impuntualidad en el trabajo.

Se regirán por los siguientes plazos máximos de tramitación:

- a) 15 días para la incoación del procedimiento, desde el momento que es conocido por el Ayuntamiento, y en todo caso al mes de cometida la falta.



b) 100 días naturales para la resolución, entendiéndose en caso contrario sobreseído.

Las faltas de asistencia y puntualidad se computarán por meses vencidos y la posibilidad de acumulación terminará con el año natural. En lo no previsto en los anteriores apartados se estará a lo dispuesto sobre enumeración de faltas leves, graves y muy graves y sus sanciones en la legislación vigente, en materia disciplinaria para los trabajadores de la Administración Civil del Estado, y demás disposiciones específicas para los empleados públicos de administración local.

2. A petición de alguna de las partes se podrá nombrar una comisión investigadora, de la que formarán parte dos miembros de los representantes legales de los trabajadores. El nombramiento de comisión investigadora paralizará los plazos establecidos.

3. Para la suspensión preventiva de un trabajador/a será obligatoria la comunicación previa razonada a los representantes legales de los trabajadores.

4. El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento y de la sanción, en su caso, por defecto de forma.

Disposiciones transitorias.

Primera. GUARDIAS: Se establece un turno de guardias por la tarde de 17:00 a 20:00 horas, en los diversos centros y servicios del Ayuntamiento, en los que hasta la firma del presente convenio vienen realizando su jornada de modo continuado. El precio por guardia realizada será de 60 €.

La Delegación de Régimen Interior, a propuesta de los jefes de cada departamento y previa consulta no vinculante a los representantes legales de los trabajadores, organizará los correspondientes turnos de guardia, una vez determinados los puestos de trabajo que el Ayuntamiento desea cubrir por las tardes.

Segunda. El Ayuntamiento en el plazo de 4 meses, a partir de la aprobación del presente convenio, junto con los representantes legales de los trabajadores, constituirá una bolsa de trabajo en los servicios donde no exista.

Tercera. A todos los conceptos económicos que aparecen en el presente convenio, se les aplicará el incremento del IPC anual correspondiente a cada uno de los años de vigencia del mismo, siendo éste efectivo a partir del 1 de enero de 2004.

Cuarta. A efectos de antigüedad, disfrute de vacaciones, percibo de premios y otros conceptos, a los trabajadores/as fijos-discontinuos se les computarán los periodos trabajados como si de años completos se tratara.



Quinta. El Ayuntamiento abonará la cantidad de 100 € mensuales por quebranto de moneda a aquellos trabajadores/as que hagan cobros o transporte de dinero sin que, salvo función expresa atribuida al puesto, pueda ser considerada como sancionable la negativa del trabajador/a a realizar dichas tareas.

Disposiciones finales.

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

2.ª Tras la firma del presente convenio se procederá a la valoración de la totalidad de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento teniendo en cuenta los perfiles , características y especialidades de los referidos puestos de trabajo y confección de un nuevo catálogo de los mismos, para lo cual se podrán contratar los servicios de una empresa de consultoría externa, conforme al protocolo que a tal efecto se acuerde entre las partes negociadoras de presente convenio, el que tendrá efectos económicos desde el 01-01-2004, abonándose las cantidades resultantes, en su caso, a partir del 30-06-2005 o antes si dicho expediente de valoración concluyera, prorrateándose en 30 mensualidades.

En el supuesto que el referido catálogo de puestos de trabajo y su valoración no estuviera concluido el 30 de junio de 2006, todos los trabajadores subirán un punto su grado personal consolidado por el transcurso de dos años, que se comenzaran a computar desde el 30 de junio de 2004.

3.ª La Corporación se compromete a la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo.

4.ª En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más favorable al trabajador/a.

5.ª 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 este convenio.

6.ª A los efectos previstos en la Disposición Tercera de la Resolución de 29/01/81 de la Dirección General de Administración Local, ambas partes acuerdan enviar el texto del presente convenio al organismo competente.

7.ª En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge matrimonio, se hará extensiva a la pareja, previa aportación de certificado de convivencia o de inscripción en los correspondientes registros.

8.ª A los trabajadores fijos discontinuos, cuya prestación laboral supere el tiempo de 6 meses, les será de aplicación, sin reducción alguna, el presente convenio.



9.ª A fin de analizar las necesidades de personal para cubrir los servicios públicos locales aquellos trabajadores/as que realicen jornada parcial o media jornada podrán solicitar acogerse a jornada completa.

Dichas peticiones serán tenidas en cuenta para la confección del nuevo catalogo.

10. La Delegación de Personal y la representación legal de los trabajadores se reunirán con un mes de antelación como mínimo, procurando hacerlo con la máxima antelación, para elaborar un calendario respecto al disfrute, a lo largo del año, de días hábiles que se ubiquen entre dos días festivos, cuya posible concesión se produciría con 10 días de antelación a su disfrute.

11. En cada núcleo urbano se contemplará la posibilidad de establecer un servicio de guarderías para que los trabajadores que tengan hijos con edad inferior a la de escolarización obligatoria puedan dejar a éstos bajo la custodia de un especialista. En este supuesto no se tendrá derecho al abono de la ayuda escolar establecida en concepto de guarderías.

12. Aquellos trabajadores/as que como consecuencia del desempeño de sus funciones sean inhabilitados, siempre que no sea por motivo doloso, serán adecuados durante el tiempo de inhabilitación en otro puesto de trabajo del Ayuntamiento percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

13. Con objeto de estabilizar el mercado de trabajo, garantizando el derecho de las trabajadoras del servicio de limpieza y otros, el Ayuntamiento se compromete a adoptar las medidas precisas para que en el plazo de tres meses, desde la publicación de este convenio, las limpiadoras, cocineras y otros, que sean fijas discontinuas en plantilla pasen a trabajar el año completo, manteniendo su jornada actual.

14. Como consecuencia de la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo dictada en recurso de casación 6139/ 96, por la que declara la nulidad de pleno derecho del acuerdo del Ayuntamiento Pleno referente a la creación de la Sociedad Municipal Residuos Sólidos Urbanos S. L., el Ayuntamiento se compromete antes de final del año 2004 a crear en las plantillas municipales, mediante el preceptivo expediente de modificación de plantilla, el número de plazas necesarias para que los trabajadores fijos afectos al servicio de recogida y tratamiento de residuos sólidos puedan, mediante el procedimiento legalmente de residuos sólidos puedan, mediante el procedimiento legalmente establecido, integrarse en referidas plazas con el carácter de fijos en plantilla.

Asimismo se compromete a cumplimentar en sus propios términos el Acuerdo suscrito el 23 de febrero de 2004 entre el Sr. Concejal Delegado de Medio Ambiente y la representación legal de los trabajadores, en materia de creación de plazas de plantilla y contrataciones.





15. GARANTÍA DE EMPLEO: En caso de ser declarado un despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.

16. El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno y los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2004, excluidas las ayudas contenidas en los artículos 29 y 31 que tendrán efectos económicos desde la aprobación plenaria.

17. Los atrasos derivados de la aplicación de este convenio se abonarán en tres plazos, en las nominas correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2004.

Tablas retributivas personal laboral 2004

Nivel	Categoría	Retribuciones básicas			Retribuciones complementarias				Prorratas pagas extraordinarias							
		Salario base	Precio trienio	Total básicas	CD	Comp. destino	Comp. especific.	Grafit-1	Total compl.	P. extr. reglam.	Compl. ext.conv.	P. extr. marzo	Bolsa vaca.	Paga reaj.	Total pror.	Total retrib.
A	Médico	1.048,64 €	40,29 €	1.048,64 €	26	663,65 €	1.968,68 €	0,76 €	2.632,33 €	219,02 €	394,478 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	690,57 €	4.371,54 €
A	Título Superior	1.048,64 €	40,29 €	1.048,64 €	22	484,59 €	1.339,91 €	0,76 €	1.824,50 €	207,08 €	271,777 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	555,93 €	3.429,07 €
B	Direct. Guardería	890,00 €	32,24 €	890,00 €	24	554,07 €	1.218,58 €	4,10 €	1.772,65 €	185,27 €	258,504 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	520,85 €	3.183,50 €
B	Título Medio	890,00 €	32,24 €	890,00 €	20	417,93 €	1.212,75 €	4,10 €	1.630,68 €	176,20 €	243,918 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	497,18 €	3.017,86 €
B	A.T.S.	890,00 €	32,24 €	890,00 €	20	417,93 €	1.212,75 €	4,10 €	1.630,68 €	176,20 €	243,918 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	497,18 €	3.017,86 €
C	Delimitante	663,43 €	24,20 €	663,43 €	16	332,58 €	835,63 €	3,32 €	1.168,21 €	132,74 €	172,530 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	382,34 €	2.213,98 €
C	Administ. A. G.	663,43 €	24,20 €	663,43 €	16	332,58 €	835,63 €	3,32 €	1.168,21 €	132,74 €	172,530 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	382,34 €	2.213,98 €
C	Tec. Esp. Jard. Infanc.	663,43 €	24,20 €	663,43 €	16	332,58 €	835,63 €	3,32 €	1.168,21 €	132,74 €	172,530 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	382,34 €	2.213,98 €
D	Encargado Serv.	542,47 €	16,17 €	542,47 €	18	375,23 €	834,53 €	2,26 €	1.209,76 €	115,43 €	176,611 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	369,11 €	2.121,34 €
D	Maestro Capataz	542,47 €	16,17 €	542,47 €	16	332,58 €	801,47 €	2,26 €	1.134,05 €	112,58 €	166,836 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	356,49 €	2.033,01 €
D	Maestro Oficios	542,47 €	16,17 €	542,47 €	16	332,58 €	801,47 €	2,26 €	1.134,05 €	112,58 €	166,836 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	356,49 €	2.033,01 €
D	Gobernanta	542,47 €	16,17 €	542,47 €	16	332,58 €	744,77 €	1,85 €	1.077,35 €	112,58 €	157,386 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	347,04 €	1.966,86 €
D	Auxiliar A. G.	542,47 €	16,17 €	542,47 €	14	289,89 €	764,54 €	2,26 €	1.054,43 €	109,74 €	156,412 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	343,22 €	1.940,12 €
D	Oficial Servicios	542,47 €	16,17 €	542,47 €	14	289,89 €	731,83 €	1,90 €	1.021,72 €	109,74 €	150,961 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	337,77 €	1.901,96 €
D	Conductor	542,47 €	16,17 €	542,47 €	14	289,89 €	731,83 €	1,90 €	1.021,72 €	109,74 €	150,961 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	337,77 €	1.901,96 €
D	Cocinero	542,47 €	16,17 €	542,47 €	14	289,89 €	717,91 €	2,26 €	1.007,80 €	109,74 €	148,641 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	335,45 €	1.885,72 €
E	Ayudante Serv.	495,24 €	12,13 €	495,24 €	12	247,17 €	801,00 €	1,78 €	1.048,17 €	99,02 €	158,217 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	334,31 €	1.877,72 €
E	Conductor	495,24 €	12,13 €	495,24 €	12	247,17 €	801,00 €	1,78 €	1.048,17 €	99,02 €	158,217 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	334,31 €	1.877,72 €
E	Notificador	495,24 €	12,13 €	495,24 €	11	225,85 €	766,13 €	1,78 €	991,98 €	97,60 €	150,273 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	324,94 €	1.812,16 €
E	Vigilante Ser. Gral	495,24 €	12,13 €	495,24 €	11	225,85 €	766,13 €	1,78 €	991,98 €	97,60 €	150,273 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	324,94 €	1.812,16 €
E	Conserje	495,24 €	12,13 €	495,24 €	12	247,17 €	715,95 €	1,78 €	963,12 €	99,02 €	144,042 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	320,13 €	1.778,49 €
E	Operario	495,24 €	12,13 €	495,24 €	11	225,85 €	715,48 €	1,78 €	941,33 €	97,60 €	141,832 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	316,50 €	1.753,07 €
E	Limpiadora	247,64 €	5,37 €	247,64 €	11	112,95 €	162,94 €	0,13 €	275,89 €	48,80 €	38,452 €	25,69 €	25,69 €	25,69 €	164,33 €	687,86 €