



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA 2006-2009

Artículo 1. Objeto y norma supletoria

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y concordantes con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo del personal contratado laboral que presta servicios para el Ayuntamiento de Estepona y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores/ trabajadoras.

Se someterán a la comisión de interpretación y seguimiento los acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Administración del Estado, la Federación Española de Municipios y Provincias, la Federación Andaluza de Municipios y Provincias o Acuerdo regulador a funcionarios del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona, para estudiar su posible aplicación al presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Estepona realiza en todos sus centros y dependencias, y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades. El ámbito territorial se ciñe, por tanto, al término municipal de Estepona, donde se ubican todos los centros y dependencias municipales.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del 2006 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2009.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.



Una vez denunciado, y hasta tanto no se alcance un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio en todo su articulado.

No obstante lo anterior, dicho ámbito temporal se verá automáticamente prorrogado hasta el 31-12-2011 en caso de concurrencia de los parámetros establecidos en el artículo 8,3 del presente texto.

Artículo 4. Comisión de interpretación y seguimiento

Los firmantes del presente convenio colectivo del personal laboral constituirán una comisión paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 4 miembros, en representación de la Corporación y 4 miembros nombrados en representación del comité de empresa. Podrán asistir a las reuniones un miembro de cada sección sindical firmante del convenio con voz pero sin voto.

A petición de cualquiera de las partes, con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento, a dichas reuniones podrán asistir asesores/asesoras por ambas partes.

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

La comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del convenio. Y será obligación de la comisión de Interpretación y Seguimiento reunirse, al menos, una vez al trimestre.

Todos los acuerdos adoptados por esta Comisión pasarán, elaborados en forma de dictamen, al órgano competente para ser refrendados, en su caso.

Artículo 5. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores/trabajadoras obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Administrativa y/o Laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la comisión de interpretación y seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

Artículo 6. Organización del trabajo



La organización del trabajo es facultad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los/las titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio.

Los cambios organizativos, que afecten al personal en la aplicación o modificación sustancial de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán al informe previo de la Comisión Paritaria de Personal, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Artículo 7. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores/trabajadoras de acuerdo con la titulación o formación exigida al puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen.

La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional

Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías y retribución mínima se acuerda en la tabla I, anexa al presente acuerdo.

El ingreso en la plantilla de una categoría o empleo distinto de los previstos en la tabla anexa que se cita, requerirá su consideración previa por la comisión paritaria de personal a los efectos de informar sobre su denominación, funciones y retribución.

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional, nivel y titulación exigida para el acceso, y a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo

1. Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones) etc.



b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c) Naturaleza (laboral) y empleos o categorías.

d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión. Código numérico de identificación.

e) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la relación de puestos de trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical de personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación Puestos de Trabajo, en el marco del presente convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de sus Presupuestos.

La relación de puestos de trabajo es pública.

2. Habiéndose iniciado estudios previos conducentes a la aprobación de la correspondiente valoración y elaboración de la RPT, y habida cuenta del desfase en materia retributiva existente en la plantilla municipal por carecer de dicho instrumento de ordenación del personal, las partes firmantes del presente convenio acuerdan fijar un complemento retributivo denominado "Complemento valoración", por el importe señalado en la tabla retributiva anexa.

3. Dado que ambas partes adquieren el compromiso expreso de establecer como fecha límite de aprobación de la RPT la de 31/12/2009, en caso de su aprobación antes de dicha fecha por el órgano municipal competente, ello conllevaría la prorroga automática del ámbito temporal del presente convenio hasta 31/12/2011.

Artículo 9. Comisión paritaria de personal

La comisión paritaria de personal que estará formada por 8 miembros, de los cuales la mitad representará a la Corporación y la otra mitad por miembros del comité de empresa. Entre los miembros de la citada comisión se designará un/una presidente/presidenta y un/una secretario/secretaria, siendo responsabilidad de este levantar acta de las reuniones. Podrán asistir a las reuniones un miembro de cada sección sindical firmante del convenio, con voz





pero sin voto.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo quedará formalmente constituida en el plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del presente acuerdo y deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes.

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con 24 horas de antelación en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Todos los acuerdos adoptados pasarán elaborados en forma de dictamen al órgano competente para ser refrendados, en su caso. Las actas serán públicas.

Para atender asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y solicitar servicios permanentes u ocasionales de asesores/asesoras en cuantas materias sean de su competencia.

Las funciones de esta comisión paritaria de personal serán las de conocer e informar con carácter previo y preceptivo a la adopción de acuerdos por el órgano de la Corporación que corresponda en los supuestos siguientes:

1. Aprobación de relación de puestos de trabajo y/o Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

a) Actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).

b) El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c) La Oferta de Empleo Público del año entrante.

d) El diseño y aprobación de Planes de formación.

e) Las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.

f) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa.

Igualmente, será convocada la comisión paritaria de personal para conocer e informar, con carácter previo y preceptivo a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

2. La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo tras su aprobación inicial.
3. Régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
4. Las materias de índole económica, de prestación servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la Corporación.
6. Bases y convocatorias de selección y contratación de personal.
7. Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación.
8. Bases y convocatorias de provisión de puestos.
9. Bases y convocatorias sobre funcionarización.
10. La mediación en las reclamaciones individuales, o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, días por asuntos propios y licencias, cumplimientos horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
11. Conocer y dictaminar informes trimestrales de la Corporación sobre contratación, absentismo y cumplimiento horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y en general todos los supuestos previstos en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
12. Cuantas funciones se establezcan en el presente convenio.

Artículo 10. Registro administrativo de personal

En la Corporación existirá un Registro de Personal, además del preceptivo libro de matrícula, en que se inscribirá a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, y en el que se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado. Deberán figurar, necesariamente, las anotaciones registrales ordinarias enumeradas en el artículo 13 del Real Decreto 2073/1999.

El personal laboral tendrá libre acceso a su expediente individual.

Artículo 11. Retribuciones económicas

Los empleados y empleadas municipales serán remunerados por el Ayuntamiento de Estepona por los conceptos y cuantías que se establecen en este convenio.



En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir ningún tipo de remuneración distinta a la comprendida en este convenio, ni desarrollar actividad alguna en el Ayuntamiento de Estepona, ni incluso, por confección de proyectos, dirección o inspección de obras, presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las retribuciones brutas mensuales del personal al servicio del Ayuntamiento de Estepona son las que se expresan en la tabla retributiva anexa al presente convenio.

Las retribuciones establecidas en la citada tabla, para cada categoría o empleo tienen el carácter de retribución bruta mínima consolidada.

El personal será retribuido, al menos, por los siguientes conceptos:

1) **SALARIO BASE**

Es el sueldo que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los/as empleados/as municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos (A, B, C, D y E) será el que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2) **ANTIGÜEDAD**

La antigüedad se abona por trienios de servicios prestados en la Administración Pública. Su valor será el que anualmente determine la Ley General de Presupuestos del Estado.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas u organismos autónomos y/o empresas municipales, tanto en calidad de funcionario o funcionaria como de contrato en régimen de derecho administrativo o laboral.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan 3 ó múltiplos de 3 años de servicios y serán reconocidos previa instrucción del oportuno expediente.

En cuanto a su forma de abono de la antigüedad, se entiende que la totalidad de los trienios de cada trabajador se percibe según la cuantía correspondiente al último grupo de clasificación profesional, unificándose su tratamiento económico a las funciones que viene realizando el/la trabajador/a, reconocidas por la propia administración o por sentencia judicial, con efectos económicos a partir del 1 de enero del 2006 y sin efectos retroactivos.





3) COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Son los que se establecen en la tabla retributiva anexa por grupos y categorías. En él quedan incluidos los complementos denominados Plus Convenio y Complemento de Homologación del anterior Convenio Colectivo de Personal Laboral, sumando las cuantías correspondientes y pasando a formar parte del Complemento de Puesto de Trabajo.

La unificación de los referidos pluses en el Complemento de Puesto de Trabajo, se realiza aún sin haber logrado la homogeneización de los desequilibrios producidos en determinados grupos de clasificación que establecía el anterior convenio.

4) PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias tendrán igual cuantía bruta de una mensualidad cada una de ellas y se devengarán en las nóminas de junio y diciembre con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas.

5) OTROS COMPLEMENTOS

• A. COMPLEMENTOS DE DEDICACIÓN

A.1. Complemento de turnicidad: El complemento de turnicidad se retribuye a aquellos puestos de trabajo que realizan su jornada habitual mediante turnos de lunes a domingos. Su cuantía mensual es la que figura en la Tabla anexa de retribuciones.

A.2. Complemento de disponibilidad: El complemento de disponibilidad retribuye a aquellos puestos de trabajo que realizan servicios de guardia fuera de su jornada habitual. Su cuantía mensual es la que figura en la Tabla anexa de retribuciones.

A.3. Complemento cementerio/deportes: Este irá destinado a compensar y retribuir el exceso de jornada anual de estos servicios en lo referente a la reducción de jornada del periodo estival, fiestas mayores, semana santa y navidad, y los días festivos trabajados. Su cuantía mensual es la que figura en la Tabla anexa de retribuciones.

A.4. Complemento de jornada partida: El complemento de jornada partida retribuye a aquellos puestos de trabajo mediante la realización de su jornada laboral dividida entre la mañana y la tarde. Su cuantía mensual es la que figura en la Tabla anexa de retribuciones. En el supuesto caso, que no realizaran toda la jornada mensualmente en horario de jornada partida se le aplicará la cuantía retributiva de forma proporcional.

A.5. Complemento de penosidad/toxicidad/peligrosidad: Se asigna a aquellos





puestos de trabajo cuyas condiciones y circunstancias no permitan evitar situaciones, como trabajo a la intemperie o existir factores desagradables imposibles de eliminar. Su cuantía mensual es la que figura en la tabla anexa de retribuciones.

A.6. Complemento de nocturnidad: El complemento de Nocturnidad retribuye a aquellos puestos de trabajo que realicen su jornada habitual entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente por la cuantía que se especifica en la tabla anexa de retribuciones. En el supuesto caso, que no realizaran toda la jornada en horario nocturno se le aplicará la cuantía retributiva de forma proporcional.

A.7. Complemento de quebranto de moneda. El complemento de quebranto de moneda retribuye a aquellos puestos de trabajo que hayan sido habilitados y dispongan de caja fija o manejen fondos públicos superiores a 6.010 euros anuales. Su cuantía mensual viene determinada en la tabla anexa de retribuciones.

A.8. Complemento de puntualidad y reducción de absentismo laboral

1. Objeto

Es objeto de este programa el estricto cumplimiento de los horarios establecidos y la disminución de la tasa de absentismo laboral, lo que se traducirá en un incremento del rendimiento de los empleados y empleadas municipales y una mejora en la prestación de los servicios municipales que tienen encomendados.

2. Criterios de valoración

La productividad a que se refiere este programa se valorará en función de criterios objetivos de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo, y se abonará anualmente en la nómina de septiembre.

A efectos de valoración se computarán las faltas de asistencia al trabajo los días laborables de cada empleado/a municipal.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las derivadas del disfrute de vacaciones anuales, las de los días de asuntos propios, las de incapacidad temporal como consecuencia del embarazo de las empleadas, los permisos de maternidad y los recogidos en el artículo sobre permisos retribuidos.

3. Valoración económica

Para el año 2006 la cuantía máxima de esta productividad para cada empleado será de 1.300 euros, quedando reducida de forma proporcional en función de las faltas de puntualidad, ausencias o faltas al puesto de trabajo.





4. Control del programa

El Programa se controlará por el Área de Recursos Humanos, en función de la información que le proporcionen las diferentes áreas municipales y por los controles horarios establecidos o nuevos que se establezcan para tal fin.

Para los años de vigencia del convenio dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje anual establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A9. Complemento de dedicación especial: Se retribuye a aquellos puestos de trabajo que realicen labores de coordinación, dirección y/o supervisión de tareas y funciones en los servicios y/o delegaciones municipales. Su cuantía económica viene determinada en la tabla anexa de retribuciones. Para la percepción de dicho complemento deberá informar previamente el comité de empresa y acordarse en la comisión paritaria de personal.

A10. Anualmente todos los conceptos retributivos, experimentará el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y previsión del IPC y las demás medidas legales.

En el caso en que esta previsión sea menor del real se efectuará, tan pronto se constate esta circunstancia, la inclusión de la diferencia en las retribuciones con efecto de 1 de enero, consolidándose dicha cantidad y abonándose en paga única durante el primer trimestre del año.

B. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad retribuye al especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto así como su distribución por áreas o programas, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. La cantidad que perciba cada empleado o empleada de productividad serán de conocimiento público, tanto para los demás empleados/as de la Corporación como de los representantes sindicales.

Artículo 12. Indemnizaciones y suplidos

a) La Corporación abonará al personal en concepto de indemnizaciones por razón del servicio las cantidades legalmente establecidas para los funcionarios de carrera, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. En todo caso, esta cantidad se abonará siempre que se realice fuera del municipio.

b) En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores/ trabajadoras utilicen vehículos propios para desplazamientos fuera del casco urbano a



consecuencia de su trabajo, previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial y, en todo caso, con autorización del superior/a jerárquico, se abonará como compensación 0'19 euros por kilómetro para el uso de automóviles y 0'078 euros por kilómetro para el de motocicletas. De las cantidades abonadas por estos conceptos se dará conocimiento a la comisión paritaria de personal.

c) El Comité propondrá en cada caso a la Corporación el abono de las facturas de reparaciones de vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidente con ocasión del mismo y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro y mediante la instrucción del oportuno expediente. Dicho expediente constará, como mínimo, de los siguientes documentos: a) acreditación de inexistencia de vehículo oficial o imposibilidad de uso; b) la concurrencia de los hechos con ocasión de uso de vehículo particular en cometido oficial; c) la inexistencia de tercero responsable del siniestro;

d) factura oficial detallada.

Artículo 13. Servicios extraordinarios

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La Corporación propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el/la responsable respectivo.

Esta ficha estará a disposición del trabajador/trabajadora. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes sindicales.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador/trabajadora, excepto en caso de fuerza mayor, y deberán ser compensadas con el doble del tiempo de descanso. En ningún caso podrán realizarse más de 80 horas extras al año, 10 al mes o 2 al día.

Los trabajadores/trabajadoras que lleven a cabo servicios extraordinarios prestados por la realización de un servicio de urgente necesidad (inundaciones, incendios etc.), percibirán la cuantía correspondiente en la nómina del mes siguiente a su realización o bien disfrutarán de la compensación establecida en el párrafo anterior, a elección del trabajador, siempre que sea posible por razones





del servicio.

El valor de la hora extraordinaria se encuentra en la Tabla anexa al presente convenio.

Artículo 14. El recibo del salario o nómina

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes.

Cualquier empleado/a, así como persona por él autorizada, tendrá derecho a percibir, con anterioridad al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador/trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, categoría profesional, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta, fecha de devengo de trienios, número de la seguridad social, grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la Corporación, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la seguridad social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, periodo de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.

El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la comisión paritaria de personal.

Artículo 15. Vacantes

1. Las vacantes que conformen la Oferta de Empleo Público deberán estar previamente incluidas dentro de la relación de puestos de trabajo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados





por personal incluido dentro del ámbito de aplicación de ese convenio y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o incapacidad permanente, mientras la Incapacidad Permanente no sea definitiva.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio que reúna los requisitos señalados en la relación de puestos de trabajo para dichos puestos:

- Reingreso de personal excedente.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos, entre el personal perteneciente al mismo grupo de titulación.
- Promoción interna entre el personal perteneciente a grupos de titulación inferior, siempre y cuando esté en posesión de la titulación de acceso requerida legalmente para el grupo al que pretende promocionar.

2. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante, se destinará al personal afectado a otro puesto de trabajo, al menos, de la misma categoría o equivalente y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones brutas mensuales.

3. Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado

4. Las vacantes que se produzcan por jubilación se dotaran anualmente de presupuesto hasta ser cubiertas por alguno de los procedimientos previstos en el artículo 15.1 del presente convenio.

Artículo 16. Selección de personal

1. Todos los servicios de este Ayuntamiento se desarrollarán con personal fijo o eventual seleccionado a través de convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, la Corporación no podrá utilizar otro medio distinto para el ingreso y selección de personal. La selección de personal laboral fijo y contratado de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la normativa vigente, (Ley 30/84, de 2 de agosto; Ley 7/85, de 2 de abril; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; RD 364/95 de 10 de marzo, RD 2271/2004 de acceso de personas con discapacidad) y por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, tendrán carácter preferente para la cobertura de vacantes los casos del personal que estando en situación de excedencia solicitaran su reingreso y aquellos casos de convocatoria por el sistema de promoción interna.

En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes





2. Se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales constituidas con representación en el ámbito de aplicación del presente convenio, con voz y con voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el Ayuntamiento de Estepona. A estos efectos, se tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 31.2 de la Ley 9/1987, modificado por Ley 21/2006, de 20 de junio.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio prevista en el RD 462/2002, de 24 de mayo.

3. Las convocatorias de acceso, provisión promoción y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la Comisión de Personal.

Artículo 17. Traslados

Con la suficiente publicidad y plazos se anunciarán los puestos de trabajos que deban cubrirse, con especificación de que puestos y con qué requisitos mínimos se pueda optar a ellos, salvo por razones de urgencia en cuyo caso se procederá al traslado iniciándose el procedimiento anterior en el plazo máximo de 3 días y su resolución no podrá demorarse más de 10 días.

El trabajador/trabajadora que sea trasladado por razones de urgencia, mientras se cubre los requisitos de traslado se reintegrará a su puesto de trabajo una vez cumplido el plazo de 10 días.

Ningún trabajador/trabajadora podrá ser trasladado sin su consentimiento y el informe previo del comité de empresa, cuando suponga cambio sustancial en sus condiciones de trabajo (horario, jornada laboral, funciones...) o el traslado se efectúe fuera del casco urbano.

Independientemente de esto la Corporación solicitará, para cualquier traslado que implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, informe previo de la representación de los trabajadores y será ratificado en la comisión paritaria de personal.

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

La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad durante un año.



Artículo 18. Segunda actividad

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas del Ayuntamiento de Estepona por motivos de incapacidad física, psíquica o sensorial convenientemente acreditados.

Igualmente tendrá derecho el personal municipal subrogado a cualquier otra empresa que continúe prestando un servicio público.

En cualquier caso, conservarán las retribuciones brutas mensuales inherentes a su categoría profesional.

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los/las interesados/interesadas, a través de la comisión paritaria de personal, podrá ser temporal o definitiva y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo. Con las solicitudes se creará un listado por fecha de entrada en registro municipal denominado “bolsa de segunda actividad” que la empresa expondrá en los tabloneros de anuncios para conocimiento de los /as empleados /as municipales. Anualmente se informará de las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación de plazas consideradas como “segunda actividad”, entre ellas, conserjes, vigilantes de Parques y Jardines etc.

El procedimiento es el que rige el reglamento aprobado en el seno de la comisión paritaria de personal, que se transcribe:

“REGLAMENTO DE ACCESO A PUESTOS DE SEGUNDA ACTIVIDAD”

Artículo 1. Definición segunda actividad

Por segunda actividad se califica la situación administrativa especial de los empleados/as laborales del Ayuntamiento de Estepona, que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica y sensorial mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia del servicio público.

Artículo 2. Motivos

En el pase a segunda actividad se ocuparán vacantes dentro del mismo grupo profesional o categorías profesionales pertenecientes a un grupo profesional inferior y se podrá solicitar por dos motivos:

- Incapacidad física, psíquica o sensorial
- Protección de la maternidad

Sección I. Incapacidad física, psíquica o sensorial

Artículo 3. Definición



Se entiende como incapacidad física, psíquica o sensorial aquella situación que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta, independientemente de la causa (psicofísica o sensorial) de la que traiga causa.

Artículo 4. Procedimiento

a) El pase a segunda actividad se producirá siempre a petición del interesado/a y habrá de reunir los requisitos exigidos para la ocupación de la plaza.

b) La petición deberá ir acompañada de informe médico correspondiente donde se deberá especificar la incapacidad para realizar las funciones o la actividad laboral que alega.

c) Esta petición se trasladará a la comisión paritaria de personal donde se resolverá. En caso de que no queden claras las circunstancias alegadas, dicha Comisión podrá instar al trabajador/a para que precise, concrete, aporte nuevas pruebas o nuevos informes sobre las causas motivadoras del padecimiento.

Artículo 5. Orden de prelación para la cobertura de vacantes

Una vez admitida la incapacidad del trabajador para su ocupación habitual, las vacantes se ocuparán entre los que posean la formación adecuada, por riguroso orden de aceptación de la solicitud. En caso de igualdad, primará la antigüedad en la empresa y, de persistir la misma, la edad del trabajador/a.

Artículo 6. Duración de la adscripción

El trabajador/a que sea adscrito/a a un puesto de segunda actividad permanecerá en esta situación, bien hasta que el trabajador/a pase a la jubilación, bien hasta que desaparezcan las circunstancias que propiciaron la incoación del expediente.

Artículo 7. Formación

Cuando sea necesario, la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores/as para la adaptación al nuevo puesto.

Sección II. Protección a la maternidad

Artículo 8. Obligación de proteger la maternidad

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

Artículo 9. Causas



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

Artículo 10. Procedimiento

1. El procedimiento para su tramitación se iniciará siempre a petición de la interesada, a la que se acompañará el correspondiente informe médico de facultativo de la Seguridad Social.
2. Dicha solicitud será valorada por la comisión paritaria de personal con la mayor celeridad posible dada la especial sensibilidad que el caso requiere, así como el carácter temporal y transitorio del cambio solicitado.

Artículo 11. Inexistencia de vacantes

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

Disposición final

En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo para el personal laboral vigente en el momento de su aplicación”.

Artículo 19. Trabajos de distinta categoría

Sólo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta, previo dictamen favorable de la comisión paritaria de personal. En este caso se abonará la diferencia de todos los conceptos retributivos si las hubiera, durante el tiempo que dicha situación permanezca, en un plazo máximo de seis meses.

La Corporación tendrá en cuenta en el momento de la reestructuración de la aptitud y preparación de los trabajadores/trabajadoras para la adscripción al puesto más acorde.

Artículo 20. Promoción profesional

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una categoría de un grupo de titulación inferior a otro superior, o bien de una categoría profesional a otra distinta dentro del mismo grupo.





2. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras, ofertando en primer lugar por promoción interna todas las plazas que queden libre por cualquier causa o motivo en los distintos departamentos o servicios

3. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición acordándose con la representación de trabajadores, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y requisitos señalados para el puesto en la relación de puestos de trabajo, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo a que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

La titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C, desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos determinados por la comisión paritaria de personal.

En las pruebas de selección, se tendrá en cuenta, la valoración del trabajo desarrollado en otros puestos, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad y se convocará en el plazo de dos meses a partir del momento que quede vacante un puesto de trabajo o plaza de plantilla por cese, jubilación, excedencia, muerte, etc. La convocatoria se anunciará durante siete días en los tablones municipales.

4. La adscripción del personal a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los/las interesados/interesadas, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 21. Personal interino o temporal

1. Durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, la Corporación se compromete a la estabilidad en el empleo de su personal temporal e interino, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

2. Si la Corporación considerase necesario la ampliación de plantilla en puestos de jornada completa los/las trabajadores/trabajadoras con contrato a tiempo parcial pasarán a esta modalidad previa a la convocatoria de Oferta Pública de Empleo en el caso de los indefinidos.

Para los contratados en la modalidad de tiempo parcial eventual esta conversión se hará a contratos de carácter eventual.





3. La contratación de personal laboral temporal o interino sólo podrá realizarse por causas sobrevenidas o sustituciones, con una duración máxima de un año o mientras sea efectiva la sustitución, a partir de entonces dicha plaza deberá ser cubierta por personal fijo mediante el procedimiento establecido en este convenio. Este artículo afectará a aquellos centros que por sus circunstancias necesiten la contratación de personal durante determinadas épocas del año (verano, etc.).

4. La contratación laboral de personal temporal se ajustará a las formas previstas en la legislación estatal, en concreto, el Real Decreto 2720/1998 o disposiciones reglamentarias que la sustituyan y para sustituir al personal que opte por adelantar la edad de jubilación, a las previstas en el RD 1194/85 y Ley 35/2002.

5. A los trabajadores con contratos para la formación y en prácticas les será de aplicación este convenio en todo su articulado y anexos como al resto de los/las trabajadores/trabajadoras.

6. Las condiciones y requisitos que deben reunir los/las aspirantes deberán ser, necesariamente, iguales a las exigidas para acceder a personal fijo.

7. En ningún caso, se podrá ocupar puesto considerado especialmente tóxico o peligroso por personal eventual o interino debiendo el Comité de Seguridad y Salud determinar en su primera reunión cual son estos o, en su caso, los que legalmente se estipulen.

Artículo 22. Seguimiento de la contratación

1. Los contratos laborales serán visados por la representación sindical de los trabajadores a los que se les entregará una copia literal de los mismos, así como a los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos representativos. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

2. Trimestralmente, al menos, la Corporación informará por escrito a la representación sindical del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en el RD Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las subcontratas, asistencias técnicas y contratos de naturaleza mercantil serán informados con carácter semestral en el marco de la comisión paritaria de personal con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

Artículo 23. Bolsa de trabajo





Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, así como para las contrataciones de carácter temporal, se creará una bolsa de trabajo para cuyo funcionamiento, la comisión de interpretación y seguimiento del convenio, establecerá los criterios objetivos más adecuados para la misma.

Ambas partes se comprometen a elaborar la misma en un periodo no superior a seis meses desde la aprobación del presente texto.

Artículo 24. Funcionarización

1. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, elaborará un plan para llevar a cabo un proceso de funcionarización, para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, con la finalidad de que puedan participar voluntariamente en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriban dichos puestos.

2. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse. se les aplicará, como mínimos los siguientes criterios:

a. Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional de Cuerpo o Escala correspondiente.

b. Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializadas y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

c. Se facilitará a los/las candidatos/candidatas la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

Artículo 25. Excedencias

1. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, cuando se encuentre en situación de servicio activo en la Administración Pública, o pasen a prestar servicio en Organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en la situación prevista en el punto 4 del presente artículo.

2. Podrá concederse igualmente excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario haber prestado servicios durante los dos últimos años en la Administración. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la Administración, con un máximo de quince.





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

3. Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a cuatro años, para atender el cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos/hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

4. Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador/a para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo.

Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

5. Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente, resida en otro municipio por haber obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario. El periodo de permanencia en situación de excedencia será computable a efectos de trienios, reserva del puesto de trabajo y derechos pasivos. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador/a, incorporándose al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad.

6. Excedencia para mujeres víctimas de la violencia de género.

Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario ni haber trabajado en la administración un tiempo previo mínimo.

Artículo 26. Garantías en el empleo

1. En caso de ser declarado un despido improcedente, el/la trabajador/trabajadora tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.

2. Si el despido fuese por causas fundamentadas en los arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo será considerado nulo, procediéndose a la readmisión.

3. En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la Corporación garantizará la percepción del salario bruto.

4. Se consideran fijos todos aquellos trabajadores/as que desempeñen puestos de carácter permanente y no temporal, así como los contratos en fraude de ley.





El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

Artículo 27. Jornada de trabajo

1. Se establece para los empleados y empleadas una jornada en cómputo semanal de 35 horas con carácter general.

2. Durante los meses octubre y noviembre cada área o servicio, oídos los representantes sindicales, confeccionará anualmente su calendario laboral, y lo remitirá a la Delegación de Personal para su aprobación, previa negociación en la comisión paritaria de personal.

3. En todos los servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

4. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.

5. Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábado y domingo.

6. Los/las trabajadores/trabajadoras que realicen su trabajo a jornada partida, es decir, aquella que se realiza dividida entre la mañana y la tarde, percibirán el complemento retributivo que figura en la tabla anexa a este convenio, con la denominación de jornada partida. En el caso de que el trabajador no realizara a lo largo de todo el mes esta jornada se reducirá en parte proporcional.

7. La jornada a turnos es aquella que se realiza mediante turnos establecidos de lunes a domingo, y percibirá un complemento retributivo que figura en la tabla anexa. La trabajadora o el trabajador que teniendo a su cargo un menor de 12 años se encuentre ocupando un puesto con jornada a turnos, tendrá un derecho preferente en la elección del mismo, atendiendo la conciliación de vida familiar y laboral.

8. La jornada nocturna es aquella que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas y tendrá, por lo tanto, una retribución específica, que se relaciona en la tabla anexa.

9. Cada trabajador/trabajadora municipal dispondrá de un periodo de descanso intermedio de 30 minutos diarios para desayuno, merienda o cena, según su jornada de trabajo. Dicho descanso se efectuará en el horario que se determine por cada servicio. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, computándose de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En caso de

disminución de jornada, dichos descansos se verán proporcionalmente reducidos.

10. Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 22 de mayo se considerarán como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidieran con domingo o el correspondiente día descanso del personal, será trasladado al día siguiente hábil. Los días festivos que coincidan en sábado se sumaran como días de asuntos propios adicionales que podrá disfrutar cada trabajador, evitándose así la pérdida de prestación de servicio público en día laboral.

11. Esta consideración será extensiva a todos los servicios, si bien, aquellos en que por su naturaleza esencial no sea posible aplicarla, se prestaran obligatoriamente en el horario habitual. Pero en compensación se le concederán las horas libres en otros días o días de asuntos propios, a solicitud del trabajador/a.

12. Se considerará no laborable y retribuido el día de Santa Rita de Cassia (22 de mayo). En el caso de guarderías, conserjes de colegio y personal de centros docentes se podrá permutar por el día que determine el calendario escolar oficial.

13. Se establece una jornada reducida de ? ó ?, a la cual podrán acogerse los/las trabajadores/trabajadoras que tengan a su cargo menores de 12 años, cuidado de familiares a cargo que por razones de enfermedad accidente o edad, válidamente acreditadas, no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida, con el percibo del 60% o del 80% respectivamente de las retribuciones.

También podrá acogerse los trabajadores que, por razón de enfermedad y siempre por prescripción facultativa, se recomiende la disminución de la carga laboral Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo soliciten, será necesario el acuerdo expreso del comité de empresa y la Corporación.

14. La reincorporación a la jornada normal de un/a trabajador/a que haya disfrutado jornada reducida será inmediata una vez que el trabajador lo solicite.

15. Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a una reducción de su Jornada laboral, con los porcentajes señalados anteriormente. Si los porcentajes de reducción de jornada fueran distintos a ? o ? las retribuciones serán siempre un 10% superior al porcentaje del tiempo trabajado mensualmente. Asimismo las personas víctimas de violencia según lo establecido en la LOMICVG, podrán hacer flexible su horario sin mediar solicitud, con la sola comunicación. En caso de discrepancias o dificultades para llevar a cabo dicho horario, se procederá a la búsqueda de soluciones efectivas atendiendo al principio de buena fe.

Artículo 28. Horarios



1. La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo vigente desde las 08:00 a las 15:00 horas.

2. Aquellos servicios o personal del mismo, que por sus especiales características no se puedan acoger al mismo, por realizar trabajos a turnos, o que tengan especial jornada como cementerio o deportes, se les compensará con el/los complementos que figuran en la tabla anexa.

3. Se regula el horario del personal de cementerio desde las 8:00 a 13:00 horas y tardes desde las 16:00 a 18:00 horas. Los días festivos de 08:00 a 14:00 horas y durante el periodo de verano el horario será intensivo desde las 08:00 a 14:30 horas, percibiendo el complemento de turnicidad y jornada partida establecido en tabla anexa.

El horario del personal que trabaje a turnos, y en días festivos o que deba realizar servicios de guardia, deberá conocer el mismo con al menos 30 días de antelación. Estos servicios percibirán el complemento retributivo que figuran en la tabla anexa como complemento de turnicidad.

Estos servicios podrán ser cambiados entre los/las trabajadores/ trabajadoras del mismo, previo aviso a los/las jefes/jefas, en tanto no afecte a la operatividad de los mismos.

4. Durante las fiestas mayores y patronales de Estepona, Navidad y Semana Santa se llevará a cabo una reducción de jornada de 2 horas diarias (09:00-14:00 horas).

5. En el periodo comprendido entre 21 de junio al 21 de septiembre, se llevará a cabo una reducción de jornada de media hora.

Artículo 29. Vacaciones

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de cada departamento, previa consulta con la representación legal de los/las empleados/empleadas públicos. 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 completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:



Quince años de servicio Veintitrés días hábiles Veinte años de servicio
Veinticuatro días hábiles Veinticinco años de servicio Veinticinco días hábiles
Treinta o más años de servicio Veintiséis días hábiles

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

El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de éstos.

El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera de los meses establecidos al efecto, tendrá la compensación de un día más de permiso por cada semana (siete días naturales o cinco hábiles) de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, no teniéndose en cuentas, a tal efecto, las fracciones inferiores

2. En los supuestos de baja por enfermedad o accidente se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el/la trabajador/trabajadora.

3. Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

a) La distribución de los turnos se realizará por servicio de común acuerdo entre el personal del mismo que lo comunicarán a la Corporación con una antelación de, al menos, 2 meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la comisión paritaria

de personal podrán ser denegadas las peticiones.

En el caso de conflicto de intereses se atenderá a turnos rotativos anuales.

Aquellas empleadas que no hayan disfrutado de sus vacaciones anuales o parte de las mismas dentro del año natural, como consecuencia de su baja por maternidad, podrán disfrutar de la misma dentro del año siguiente, en cualquier tiempo, pero sin que pueda existir ningún periodo intermedio entre la incorporación de la baja y el disfrute de las vacaciones.

Artículo 30. Permisos y licencias retribuidas

1. En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del trabajador/trabajadora 25 días.

b) 4 días por cada uno de los supuestos siguientes y de acuerdo con las



circunstancias que concurren: muerte y enfermedad grave de un familiar hasta primer grado, tanto del trabajador/trabajadora como de su cónyuge o de persona a quien se hallen ligados de forma estable por análoga relación de afectividad. Estos días podrán utilizarse alternados, ampliables según necesidad, cuantas veces sea necesario, con justificación médica.

c) 10 días en caso de nacimiento, acogida o adopción. Se permitirá acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.

d) De 2 días en los supuestos de enfermedad grave o muerte en familiares de hasta segundo grado. En caso de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria tendrán 15 días naturales de permiso retribuido.

e) De 3 días por traslado de domicilio habitual. Dicho permiso deberá ser acreditado documentalmente por el solicitante.

f) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

g) Por el tiempo imprescindible para acudir, por necesidades propias o de un familiar de hasta primer grado, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo, mediante la oportuna acreditación.

h) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, la trabajadora o el trabajador, en su caso, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada. Cuando existan dos o más hijos menores de 18 meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 18 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal. El trabajador o trabajadora que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y, en su caso, su acumulación.

Las trabajadoras por razón de alumbramiento tendrán derecho a 120 días ininterrumpidos ampliables por parto múltiple hasta 150 días en tres semanas por hijo, que podrán distribuir a su conveniencia antes o después del parto siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de





la madre suponga riesgo para su salud.

En base a la jurisprudencia al respecto de la hora de lactancia y en cumplimiento de la intención de ambas partes de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece el siguiente procedimiento:

PROCEDIMIENTO. Referido a un permiso de una hora hasta que cumpla los 12 meses

a. Corresponderá a el/la trabajador/a la elección del sistema de disfrute del periodo de lactancia. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de comienzo de disfrute.

b. El permiso se podrá disfrutar de cualquiera de las siguientes maneras:

- A razón de una hora de reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla doce meses, según contempla el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuatro semanas de permiso retribuido consecutivas a la reincorporación de la madre a su puesto de trabajo tras el permiso por maternidad, o vacaciones disfrutadas a continuación de producirse el alta.

- Dos semanas de permiso retribuido consecutivas y diez semanas consecutivas de hora de ausencia del trabajo por lactancia, pudiéndose alternar el orden de disfrute de los permisos.

c. Estos permisos se verán reducidos en la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto.

i) Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado/a, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo el sueldo.

j) En caso de nacimiento prematuro o enfermedad del recién nacido, o que por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de sus haberes.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

l) 5 días por asuntos propios. El trabajador/trabajadora podrá distribuir estos días



a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al periodo vacacional. Además de este permiso, se establece un turno de Navidad a disfrutar por los empleados municipales, independientemente del número de días de asuntos propios consumidos, que será distribuido de forma equitativa por los responsables de cada unidad, todo ello en aras del principio de eficiencia en la prestación de los servicios públicos.

m) Por matrimonio de hermanos/hermanas o hijos/hijas: 1 día en la fecha de la celebración, ampliable a 2 días si es fuera de la provincia.

n) La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas y culturales de alto nivel y a los miembros de federaciones deportivas y culturales que asistan a actividades dentro del ámbito nacional e internacional, de forma que se facilite a éstos su participación en concentraciones, encuentros, etc. Será competencia de la comisión de interpretación y seguimiento la decisión, en cada caso concreto, de la consideración de "actividad deportiva o cultural de alto nivel".

o) Para asistencias a cursos de preparación para el parto.

p) Por asistencia, bajo requerimiento, a juicio: el día de celebración.

q) Hasta 15 días a las trabajadoras, por interrupción del embarazo o fecundación asistida, mediante acreditación médica. Se concederá el mismo periodo en caso de trámites de separación o divorcio.

r) Hasta 15 días a los trabajadores y trabajadoras en caso de trámites de nulidad, separación y divorcio.

2. Los permisos retribuidos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el órgano competente en el momento de la petición.

Simplemente será necesario el preaviso por parte del trabajador/ trabajadora con dos días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y posterior justificación.

3. En caso de denegación se notificará al interesado al menos con 48 horas de antelación y deberá convocarse la comisión paritaria de personal, en un plazo máximo de 24 horas, resolviendo el conflicto que deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose audiencia al interesado/interesada, en los supuestos de disconformidad del trabajador.

Si no existiese resolución expresa de la comisión paritaria de personal, supondrá



automáticamente el reconocimiento de la licencia.

Los derechos aquí regulados también serán de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

Artículo 31. Permisos no retribuidos

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un periodo de hasta seis meses al año, que deberán solicitarse con 15 días de antelación, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad. Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad.

Artículo 32. Suspensión del contrato de trabajo

1. Por privación de libertad del trabajador/trabajadora, por resolución judicial o gubernativa.

2. En caso de que la persona trabajadora fuese declarada no culpable por decisión judicial se reintegrará a su puesto de trabajo computándosele el periodo de privación a efectos de antigüedad. En cuanto al pago de haberes se estará a lo dispuesto para el personal funcionario.

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

Artículo 33. Formación y perfeccionamiento profesional

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes sindicales.



2. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer de hasta veinte días de permiso retribuido.

Artículo 34. Planes de formación

1. Los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a cursos de formación organizados por la Corporación u otros Organismos al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichos recursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- a. Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
- b. Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador/trabajadora de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

2. La Corporación, conjuntamente en el comité de empresa, establecerá un plan de formación dirigido hacia el reciclaje de los/las trabajadores/ trabajadoras.

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

4. La Delegación de Personal concederá autorización a los/las trabajadores/trabajadoras para la realización de estos cursos, previo informe del superior jerárquico y de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo abonará los gastos de matriculación y estancia, así como los desplazamientos y dietas si es fuera del municipio. La asistencia a estos cursos de formación , darán derecho al trabajador/trabajadora a la compensación horaria en su jornada de trabajo en la mitad de la duración del curso si se realizasen fuera de la jornada laboral y del tiempo de desplazamiento si es fuera del municipio.



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

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

6. Todos los/las trabajadores/trabajadoras que realicen estudios reglados por la LOE, lo comunicarán a la Delegación de Personal al objeto de que se les conceda facilidad para su realización, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Artículo 35. Jubilación

1. La edad de jubilación del personal será obligatoria al cumplir 65 años de edad, sin perjuicio, en todo caso, de que el trabajador o trabajadora pueden completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.

2. El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85 de 17 junio, de contratos de relevo.

3. Premios de jubilación

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en las cantidades que se establecen por cada año de servicio y en el caso, que existan año incompleto se abonará la parte proporcional de los días efectivamente trabajados previos a su jubilación.

a) Las cuantías son las siguientes:

Los trabajadores y trabajadoras percibirán en el momento de su jubilación forzosa un premio de jubilación que asciende a la cantidad de 202.94 €, por cada año de servicios prestados a la Corporación, en el caso, que existan año incompleto se abonará la parte proporcional de los días efectivamente trabajados previos a su jubilación.

b) Este premio sólo se percibirá en los supuestos de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad reglamentaria, invalidez permanente, gran invalidez o baja voluntaria, siendo incompatible con la indemnización por jubilación anticipada.

En el supuesto que un/a trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará a su cónyuge o hijos, o la persona que en vida hubiese designado el/la trabajador/a, la misma cantidad por cada año de servicio prestado hasta la fecha





de su fallecimiento.

4. La Corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes. La Corporación está obligada a cubrir dichas plazas con otros trabajadores. En todo caso, deberá dotarlas presupuestariamente hasta que se cubran definitivamente, en conformidad con el artículo 15 del presente convenio.

5. Jubilación anticipada

De igual forma se recogerán en dicho Plan, previsiones respecto a jubilación anticipada incentivada, conforme al artículo 26 de la Ley 22/93, sin que dicho incentivo sea inferior al 100% de la pérdida que dicha jubilación comporte.

6. A partir del momento que el/la trabajador/trabajadora cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la Corporación le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, la cuantía de dos mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos, ello hasta que comience a percibir su pensión.

La subida anual de los premios de jubilación será idéntica al porcentaje que se determine para las retribuciones de los empleados municipales

Artículo 36. Premio de permanencia

La Corporación concederá a sus trabajadores/as un premio por los años de servicios efectivamente prestados con arreglo a la siguiente escala:

A los diez años	290,40 €
A los quince años	508,39 €
A los veinte años	726,02 €
A los veinticinco años	943,82 €
A los treinta años	1.161,63 €
A los treinta y cinco años	1.379,44 €
A los cuarenta años	1.597,24 €
A los cuarenta y cinco años	1.815,05 €
A los cincuenta años	2.032,86 €

En el caso, que el trabajador/trabajadora pase a la situación de pensionista se abonará la parte proporcional del tramo superior correspondiente.

Durante la vigencia del convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados municipales.

Artículo 37. Plan de pensiones

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el ámbito



personal de este convenio, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones más idóneos de aquel, en función de las características de la plantilla. Del resultado de estos estudios se dará cuenta a los representantes sindicales.

Mediante negociación colectiva, se estudiará la creación de un fondo anual que será dotado por las deducciones aplicadas a los trabajadores por el programa de puntualidad y absentismo laboral.

Artículo 38. Incapacidad temporal

ENFERMEDAD: El trabajador/a en caso de I. T., percibirá el 100% del salario real que viniera percibiendo en activo.

Artículo 39. Cobertura de riesgos

1. SEGURO DE VIDA

Con la finalidad de establecer una póliza colectiva de seguros a favor del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, la Corporación, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, recabará de una entidad aseguradora de solvencia la realización de un estudio actuarial sobre los costes y condiciones más idóneos de aquel, en función de las características de la plantilla.

Del resultado de estos estudios se dará cuenta a los representantes sindicales de los trabajadores.

2. AYUDA POR DEFUNCIÓN

El Ayuntamiento de Estepona abonará, en el caso de fallecimiento de un/una trabajador/trabajadora, a sus legítimos herederos en concepto de ayuda por defunción la cantidad de 923.64 €.

Para los años de vigencia del presente convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones.

Artículo 40. Anticipos reintegrables

1. La Corporación destinará un fondo anual en los Presupuestos Municipales para la concesión de anticipos reintegrables.

2. A petición de los/las trabajadores/trabajadoras, la Corporación anticipará al personal dentro del ámbito de aplicación de este convenio, sus retribuciones en una cuantía máxima de hasta 3.600 €, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el/la trabajador/trabajadora en 24 meses en cantidades mensuales



iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido, al menos, un año desde el reintegro total de este.

Los anticipos serán concedidos por el órgano competente de la Corporación, a propuesta de la comisión de personal.

3. Las propuestas de la comisión deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, siempre que, por unanimidad de los miembros de la Comisión así se acuerde. A estos efectos se concederán, preferentemente, por cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.
- b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de tanteo o retracto.
- c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
- d) Por reparación de viviendas o construcción/adquisición de primera vivienda para domicilio habitual.
- e) Para gastos ocasionados por la tramitación de la nulidad, separación o divorcio.
- f) Indemnizaciones, sanciones o multas por resoluciones judiciales.

En cualquier caso antes de su concesión deberá justificarse el hecho que ocasiona la petición.

Artículo 41. Ayuda escolar

1. Al personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, la Corporación abonará, en concepto de ayuda social preescolar, la cantidad de 115,56 euros anuales por cada descendiente a cargo del trabajador/trabajadora durante el periodo comprendido entre los 112 días de su nacimiento y hasta que inicie la escolarización obligatoria, siempre que acredite al descendiente mediante el libro de familia o filiación. Dicho importe se percibirá durante el año en la misma nómina del trabajador/trabajadora.

Los trabajadores/as que causen nueva alta en el ayuntamiento, sus derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de esta y siempre que se cumplen los requisitos señalados en el párrafo anterior.

2. Se concederán becas anuales para ayuda a trabajadores/as municipales y descendientes a su cargo que realicen estudios obligatorios, enseñanza

secundaria o estudios universitarios, en la siguiente cuantía en concepto de material escolar:

Enseñanza primaria	79,86 €
Enseñanza secundaria	108,90 €
Bachillerato, Formación Profesional, Curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años	130,68 €
Enseñanza universitaria	217,81 €

Además en enseñanza universitaria se abonará los gastos de matrícula por asignatura aprobada durante el curso anterior.

Para los años de vigencia del presente convenio, dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados municipales.

Se establece el mes de septiembre y octubre para la presentación de solicitudes, con justificación del centro, que serán abonadas dentro del curso escolar.

Artículo 42. Prestaciones sanitarias

Con la finalidad de completar las prestaciones sanitarias, se establece el siguiente baremo de subvenciones para el personal de la Corporación y familiares a su cargo siempre que perciban una renta inferior al salario mínimo interprofesional. Los importes se harán efectivos a los dos meses siguientes de la presentación de la factura correspondiente.

a) PRÓTESIS Y TRATAMIENTO ODONTOLÓGICO

Se abonará el 80%, con un tope máximo anual de 1.452.20 €, del importe abonado para cada beneficiario/beneficiaria, según factura del odontólogo.

b) PRÓTESIS OCULARES

- Monturas, el 60 % de su importe, hasta un tope de 72.61 € hasta un máximo de 2 años para cada beneficiario/beneficiaria.

- Cristales o lentillas el 80 % del importe, una vez al año.

- Intervenciones oculares del trabajador/trabajadora que no cubra la Seguridad Social: el 50% de la factura, con un máximo de 600 € cada ojo.

c) PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

Plantillas, se le abonará el importe de	20,30 €
Calzado, se le abonará	48,71 €

Plantilla y calzado, se le abonará	73,68 €
Vehículo de inválido, se le abonará	303,60 €

d) PRÓTESIS AUDITIVAS

Audífonos: 80% del importe de la factura, con el tope máximo de 397.76 €.

Aparato de fonación: El importe total de la factura.

e) PRÓTESIS QUIRÚRGICAS

En los supuestos en que existan subvenciones por cuenta de la Seguridad Social o similar, serán completadas hasta alcanzar el presente baremo.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago.

2. La duración mínima de las prótesis se establece en dos años. En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total de su valor.

3. Ayuda asistencia psiquiátrica. El Ayuntamiento de Estepona abonará el importe del 50% de total de los gastos que se ocasionen por ingreso en centro psiquiátrico privado a los trabajadores/as y/o sus beneficiarios que precisen de este recurso, previo dictamen favorable de la comisión paritaria de personal.

Para los años de vigencia del presente convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados municipales.

Artículo 43. Ayuda por natalidad

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas reguladoras, la Corporación abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe 108,90 € a cada trabajador o trabajadora que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o hija. En el supuesto que los progenitores trabajen en la Corporación sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Para los años de vigencia del presente convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados municipales.

Artículo 44. Ayuda familiares de primer grado con discapacidad

1. La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 184.87 € por cada hijo/hija o cónyuge discapacitados/as, con una disminución de capacidad igual o superior al 33%. según certificación oficial del E.V.O. de la Junta de Andalucía. En caso de que el disminuido reciba ingresos propios (en concepto de salario o

prestación por su incapacidad) la Corporación abonará la diferencia hasta completar la referida cantidad, excepto en los casos en que la resolución sobre la discapacidad sea definitiva, el interesado/a deberá aportar la revisión de la calificación del E.V.O. en el plazo señalado en la resolución para justificar el mantenimiento de la prestación. Asimismo, y de forma anual, deberá aportar certificado oficial que acredite las retribuciones o ayudas que perciba el discapacitado/a, para continuar percibiendo la prestación o aumentarla o minorarla en la cantidad que corresponda.

2. En caso que al hijo/hija o familiar en primer grado le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65% y dependa directamente del trabajador/trabajadora, este tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada laboral.

Estas cantidades se seguirán percibiendo después de la jubilación y asimismo, tras el fallecimiento del trabajador/trabajadora, se mantendrán dichas cantidades a favor de los beneficiarios.

3. Para los años de vigencia del presente convenio dichas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje anual establecido para las retribuciones de los empleados municipales.

Artículo 45. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento prestará asesoramiento en derecho a todos los trabajadores/trabajadoras en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados/letradas y procuradores/ procuradoras, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los/las profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales, del derecho libre pertenecientes a los colegios de Málaga a elección del trabajador/trabajadora, cuando se carezcan de los mismos.

Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores/trabajadoras que al realizar sus funciones ponen a disposición de la Corporación sus vehículos. En caso de detención del trabajador/trabajadora por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo injustificada, si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia retribuida, salvo por consumo de alcohol o estupefacientes, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32 del presente texto.

Artículo 46. Políticas de prevención de riesgos laborales

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y la normativa que la desarrolla. De su articulado se destacan entre otras, las siguientes obligaciones.



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

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

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

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

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

2. La Corporación deberá:

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

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas o procedimientos y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso, económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación productos,....

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

d) A designar a trabajadores con la formación adecuada para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el servicio de prevención.





e) A destinar en los presupuestos una cantidad, que deberá ser aprobada anualmente por el comité de seguridad y salud para llevar a cabo los planes de prevención, así como el resto de puntos arriba reseñados.

Artículo 47. Comité de seguridad y salud

De acuerdo con lo previsto en el artículo 38.2) de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea el Comité de seguridad y salud laboral del Ayuntamiento.

Dicho Comité estará formado por tres Delegados/Delegadas de Prevención en representación de los trabajadores/trabajadoras y tres representantes de la Entidad.

1. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las competencias de dicho Comité son las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Ayuntamiento de Estepona. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En el ejercicio de sus competencias, dicho Comité estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de



prevención.

3. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS/DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

1. Colaborar con el Ayuntamiento de Estepona en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Ser consultados por la entidad, con carácter previo a su ejecución, y sin perjuicio de lo establecido en la legislación que le sea de aplicación, acerca de las decisiones especialmente relativas a:
 - a) La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as trabajadores/trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos la determinación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección e la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.
 - c) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4. DERECHOS DE LOS DELEGADOS/DELEGADAS DE PREVENCIÓN

En el ejercicio de sus competencias, los delegados/delegadas de Prevención tendrán los siguientes derechos:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.
- b) Ser informados por la Entidad sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los





hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

d) Recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Corporación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la Corporación a la adopción de las medidas propuestas por los delegados/delegadas de Prevención a que se refiere el párrafo anterior, deberá ser motivada.

e) A la formación, en materia preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

La formación correrá a cargo de la entidad, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo empleado dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/Delegadas de Prevención.

f) A recurrir a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la Corporación no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

g) A tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en apartado anterior.

- Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc...

h) Los delegados/delegadas de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario



que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal. En este crédito horario no están incluidas las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del comité de seguridad y salud.

5. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con la suficiente antelación.

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

1. A la firma del convenio se realizará un estudio de todos los puestos de trabajo que determinará el mapa de riesgos profesionales y estará terminado a los seis meses de la aprobación del presente convenio.

En él se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el Comité de Seguridad y Salud. En dicho estudio participarán los/as representantes sindicales, en los mismos términos acordados entre la Administración y Sindicatos, sobre condiciones de trabajo en la función pública.

2. En los supuestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, se efectuará un reconocimiento médico con la periodicidad necesaria que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del mapa de riesgos al que se refiere el apartado 1. No será preciso el reconocimiento médico cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el/la trabajador/trabajadora justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

3. El Servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados y empleadas municipales. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los/as empleados/empleadas municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio de Prevención.

4. Los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos con pantallas de visualización de datos no deberán superar las 4,30 horas de trabajo efectivo continuado en la misma durante una jornada ordinaria, que se completará con otras tareas propias del puesto.

En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de 10-12 minutos, que no se computará como de trabajo





efectivo a estos efectos, debiendo coincidir algunas de ellas con el periodo de descanso diario de treinta minutos que, en ningún caso, podrá acumularse.

5. En todos los servicios y centros de trabajo deberá haber un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar de trabajo donde se ubique.

Artículo 48. Reconocimiento médico.

vigilancia de la salud Anualmente, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales el Ayuntamiento de Estepona está obligado a realizar un reconocimiento médico confidencial a todo el personal municipal que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que la propia empresa disponga de los servicios médicos-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.

Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas -sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar y audiovisual, así como cualquier otro que médicamente sea necesario o disponga el facultativo en relación con la actividad profesional del trabajador.

Si como consecuencia del reconocimiento médico efectuado fuese necesario realizar pruebas complementarias éstas se llevarán a cabo en la forma que determine el especialista que las prescriba.

En caso de tratarse trabajadoras, estas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

El tiempo empleado en el reconocimiento médico se considerará como tiempo de trabajo.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en el se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 49. Capacidad disminuida

1. Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 150 del Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social como lesiones permanentes no invalidantes, es decir, las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador/trabajadora, sin perjuicio del derecho del trabajador/trabajadora a continuar al servicio del Ayuntamiento. El personal afectado, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas.

2. En el caso del personal con capacidad disminuida, que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Comité de Seguridad y Salud deberá valorar la adecuación del trabajador/trabajadora afectado a su puesto de trabajo.

1. En caso de riesgo para la salud del trabajador/trabajadora o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador/trabajadora en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los representantes de los trabajadores/trabajadoras.

4. La Corporación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores/trabajadoras con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Durante el embarazo, cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto, previa prescripción del médico/a de la Seguridad Social o del servicio médico constituido, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél.

Artículo 50. Ropa de trabajo

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice.

Los uniformes constarán como mínimo de lo siguiente: Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga larga
- 2 suéters.



- 1 cazadora.
- 1 anorak cada cinco años.
- 1 calzado apropiado para la estación cada año.
- 1 equipo completo de agua cada cinco años.

Uniforme de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 calzado apropiado para la estación cada año.

Los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de cada actividad, tales como: mascarillas, gafas, guantes, tapones, cascos etc.. se facilitarán a los empleados/empleadas para el cometido de sus funciones. Cuando los equipos de protección se rompan o queden inutilizados se repondrán automáticamente con entrega del anterior.

Las prendas de trabajo deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza, cuando se rompa y quede inutilizada por motivos de trabajo se procederá a su cambio.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Se establece, con carácter anual, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre

Artículo 51. Régimen disciplinario

La competencia sancionadora para las faltas leves, graves y muy graves corresponde a la Alcaldía-Presidencia.

Las ausencias y faltas de puntualidad de las mujeres víctimas de violencia de género, se considerarán justificadas siempre que así se determine por los servicios sociales o médicos, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.

Se consideran faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes, sin causa justificada.





- Hasta dos faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes.
- No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo. En caso de inasistencia por visita médica, habrá de acreditar la misma en el plazo improrrogable de veinticuatro horas.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.

Se consideran faltas graves:

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador/ trabajadora desarrolla.
- La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- La reincidencia en faltas leves.
- No acudir al trabajo tres días al mes sin causa justificada, o cinco faltas de puntualidad dentro del mismo mes y sin justificar.
- La embriaguez siempre que no sea habitual.
- La falta de consideración con los ciudadanos/ciudadanas.
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales, o documentos de los servicios.
- No destinar a los fines establecidos en el presente convenio las ayudas y prestaciones contempladas en el mismo. Además de la sanción que pudiera corresponder, deberá reintegrar las cantidades percibidas por tal concepto.

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de cinco faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador/trabajadora y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.





- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados sin haber solicitado el previo reconocimiento de compatibilidades o autorización.
- El acoso sexual.
- El acoso moral.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionado por otra de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior sin cancelar.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole sin cancelar.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

Las faltas leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos tres meses.

- Las faltas graves a los seis meses.
- Las faltas muy graves al año, excepto las de despido procedente que, por haber sido separado el trabajador de la empresa, no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueben imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- Las faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. Para el caso de las faltas de puntualidad, hasta dos faltas y siempre que el tiempo se encuentre en el intervalo de quince minutos y no pase de sesenta minutos será amonestación verbal o escrita. Si el tiempo de las faltas superara los sesenta minutos amonestación o suspensión de empleo de hasta dos días. Las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días Las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve días a sesenta días.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves, a los 10 días de ser conocidas por la dirección.





- Las faltas graves, a los 20 días.
- Las faltas muy graves, a los 60 días.

Para la imposición de sanciones será necesario la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento:

El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por orden del Alcalde/Alcaldesa-Presidente, del que dará cuenta al Ayuntamiento Pleno o Comisión de Gobierno. En la resolución por la que se inicia el expediente disciplinario se nombrará instructor/instructora y secretario/secretaria, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos así lo exijan, que en ningún caso podrá ser un superior/superiora jerárquico/a del trabajador/trabajadora. Dicha resolución se comunicará al trabajador/trabajadora y a la representación sindical, dando un plazo al primero de tres días para recusar al instructor/instructora y secretario/secretaria si lo considera oportuno. Una vez cumplido este plazo, el instructor/instructora deberá tomar declaración a quien considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos. A continuación, remitirá al trabajador/trabajadora el pliego de cargos que se le imputa con indicación clara de la falta cometida según el vigente convenio colectivo; este/esta tendrá un plazo de diez días para hacer las alegaciones que considere oportunas. Seguidamente el instructor propondrá la sanción oportuna al órgano que corresponda, en un plazo no superior a tres meses, desde el traslado del nombramiento de instructor/ instructora y secretario/secretaria, en su caso, que decidirá definitivamente sin menoscabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el trabajador pudiera tomar. A petición de la empresa o del trabajador/ trabajadora se constituirá una comisión investigadora de los hechos imputados. Esta comisión estará formada por el instructor/instructora, el secretario/secretaria, la representación sindical y la persona que el trabajador/trabajadora determine. La solicitud de comisión investigadora interrumpirá todos los plazos pero en ningún caso, la comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente.

FALTAS DE ASISTENCIA

1. AUSENCIAS

- a. Ausencia de un día de trabajo: se sancionará con el descuento de un día de haberes por todos los conceptos
- b. Ausencia de más de un día de trabajo, dentro del mismo mes: se sancionará con el descuento correspondiente. Además, traerá consigo el apercibimiento de posibles sanciones disciplinarias.

2. FALTA DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO





a. Falta de puntualidad durante más de dos días dentro del mismo mes: se sancionará con el descuento proporcional del total de las horas motivo de esta sanción

b. Falta de puntualidad durante más de cinco días dentro del mismo mes. Se sancionará con el descuento correspondiente de haberes más la apertura del oportuno expediente disciplinario.

Artículo 52. Enfermedad mental

En ningún caso podrán ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario las conductas del trabajador/trabajadora que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental.

Artículo 53. Plan de drogodependencias, tabaquismo y alcoholismo

En cumplimiento del artículo 12 de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias contra el Tabaquismo, el Ayuntamiento de Estepona establecerá un plan contra el consumo de tabaco entre los/as trabajadores/as.

El Comité de seguridad y salud laboral realizará un plan de prevención contra las drogodependencias, tabaquismo y alcoholismo. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas: Corporación, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales. Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas, tabaco y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas, tabaco y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento de los que dispongan los servicios municipales a través de la Delegación de Bienestar Social, a los trabajadores y trabajadoras afectados, y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio socio laboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.





- Armonizar las relaciones laborales.
- Conseguir un ambiente de trabajo libre de humos.

Artículo 54. Acoso sexual y moral en el trabajo

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
2. Asimismo, tiene derecho a su integridad moral y a la interdicción de tratos degradantes, especialmente frente al acoso moral.
3. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, así como el acoso moral, por parte de compañeros/as tendrán la consideración de falta muy grave, imponiéndose en su mitad superior en caso de que quien lleve a cabo dichas acciones sea superior jerárquico de la víctima.

Artículo 55. Protección integral contra la violencia de género

Sin perjuicio de lo establecido en artículos precedentes del presente convenio, se establecen los siguientes derechos para los/as empleados/ as públicos/as víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

1. Ausencias y faltas de puntualidad por razón de violencia. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.
2. Traslados por razón de violencia. El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

3. Excedencia por razón de violencia. Todo/a empleado/a público/ a podrá solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.





Durante los seis primeros meses se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

4. Interpretación. Todas estos derechos deberán ser completados e interpretados de acuerdo con la legislación estatal al respecto y, muy especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Artículo 56. Información sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, por el bruto mensual por función y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

Artículo 57. Tablón de anuncios

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

Artículo 58. El comité de empresa

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/ as en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

COMPETENCIAS SINDICALES

1) Es competencia del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de este Ayuntamiento adscritos al presente convenio, y en particular cuando esta sólo afecta a los trabajadores/trabajadoras.

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

a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/trabajadora siempre que lo autorice el interesado/interesada, se le entregará al Comité el pliego de cargo, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva, sin que ello produzca interrupción en





los plazos legales. Igualmente el comité de empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación siempre que lo autorice el interesado/interesada.

b) De todos los nombramientos interinos y los contratos laborales de carácter individual o por grupos de trabajo así como de estas contrataciones.

c) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.

d) De los ceses de los contratos laborales.

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

f) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas, información que recibirá la comisión de interpretación y seguimiento.

g) De todas las solicitudes de los/as trabajadores/as en materia que afecten a su relación laboral con la Administración y del ámbito de aplicación de este convenio. Por la Delegación de Personal se remitirá copia urgente al comité de empresa, para su estudio, valoración e informe si procediese.

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

4) El comité de empresa 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.

5) El comité de empresa expresará libremente su opinión en materia concerniente a la esfera de representación de los/as trabajadores/as.

Asimismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

6) En el caso de contrataciones y oposiciones el comité de empresa o persona que designe estará presente en la selección de personal, con voz y voto.

7) La Corporación facilitará al comité de empresa locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

8) El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

a) Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del



interesado/interesada.

b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

c) Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones de las distintas Comisiones de Personal y las realizadas por el comité de empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

9) Obligaciones sindicales.

El comité de empresa se obliga expresamente:

a) Respetar lo pactado con la Corporación.

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

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

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

e) Colaborar con la Corporación.

Artículo 59. Secciones sindicales

1. Los/as empleados/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. El ámbito de su competencia y garantías viene determinada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Y expresamente serán las mismas que las del comité de empresa.

2. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados y delegadas sindicales elegidos por y de entre sus afiliados/as.

3. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical se establece considerando globalmente a funcionarios/as y laborales, según los siguientes criterios:

Por cada 20 afiliados o fracción de la sección sindical, podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de empresa,





especialmente en cuanto a la disponibilidad de las 35 horas mensuales, siempre que la sección sindical tenga un mínimo de 20 afiliados.

Se crea una bolsa de crédito horario mensual que le corresponde a cada Sección Sindical, y estará integrada por las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, miembros de la junta de personal y delegados sindicales.

El crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total establecido en la bolsa de crédito horario mensual, podrán quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. De ello, se dará conocimiento a la Delegación de Personal.

4. En las diversas comisiones de personal que se constituyan (interpretación y seguimiento y comisión paritaria de personal), el órgano de dirección de cada sección sindical nombrará a un delegado/ delegada sindical con voz, pero sin voto, debiendo ser convocado a cada reunión de dichas comisiones, siempre que se haya obtenido el 10% de representantes a personal en el ámbito de la mesa que se trate.

Artículo 60. Derechos de los afiliados

1. Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados/afiliadas. La empresa remitirá a cada sección sindical un listado mensual con las retenciones efectuadas y justificación del ingreso dentro de los 5 días inmediatamente posteriores al pago de la nómina.

2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a su sección sindical.

Artículo 61. Derecho de reunión

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores/ trabajadoras durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 2 horas mensuales por el conjunto de los trabajadores/trabajadoras para las reuniones o asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos.

Las convocatorias de asamblea se notificarán con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los/las afiliados/afiliadas de los sindicatos constituidos en la Corporación, contarán con un crédito de dos horas mensuales.





Artículo 62. Local sindical

Las secciones sindicales más representativas dentro del Ayuntamiento de Estepona y los órganos de representación dispondrán de un local dotado con todos los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax, internet y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.

El Ayuntamiento de Estepona queda obligado tras la firma del presente convenio, a encontrar una solución consensuada con las centrales sindicales con representación en el Ayuntamiento respecto a los locales sindicales y el material necesario para el ejercicio de la labor sindical, tal y como se recoge en el presente Convenio Colectivo, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en distinta Jurisprudencia.

Artículo 63. Solución extrajudicial de conflictos

La Administración y las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, establecen un sistema de solución extrajudicial de conflictos basado, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, artículo 6 y 7 de la LOLS y 145.1 de la Ley Procedimiento laboral, que puedan surgir entre esta Administración y sus empleados.

Este sistema podrá utilizar los procedimientos de mediación o de arbitraje.

Los conflictos que deberán verse afectados por este sistema ya sean a través de la mediación o a través del arbitraje serán:

- a) Conflictos colectivos.
- b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga.

En caso de que una de las partes solicite mediación o arbitraje, esta será obligatoria. Para el nombramiento de mediador/es o árbitro/s, las partes elegirán de entre la lista de mediadores del SERCLA o bien en el ámbito estatal o andaluz en primera instancia y, si no fuera posible, lo deberán determinar entre las organizaciones sindicales firmantes de este convenio y la Administración, siempre por acuerdo de ambas partes.

Para las cuestiones de interpretación del convenio colectivo deberá verse en la comisión paritaria de personal.

En el caso del arbitraje, las partes firmantes de este convenio acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que



dicte. Sólo será posible este procedimiento por solicitud y acuerdo de ambas partes y por acuerdo en la designación de árbitros.

Las resoluciones, sean cual sea el procedimiento, se dictarán en un plazo de diez días desde que el árbitro o mediador reciba el acuerdo de designación.

En cualquier caso, todos los gastos económicos y materiales o humanos que pudiera generar este sistema pactado correrán a cargo de esta Administración.

Disposiciones adicionales

• PRIMERA

El personal municipal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará sujeto al régimen de incompatibilidades que está establecido, con carácter general, para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Además de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal municipal no podrá ejercer por sí o mediante sustitución trabajos privados, incluidos los de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo dependencia ajena, sin la preceptiva autorización del Ayuntamiento, excepto la administración del propio patrimonio. A tal efecto los empleados municipales que deseen ejercer actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales deberán solicitar el previo reconocimiento de compatibilidad o autorización que será expresamente concedida o denegada.

• SEGUNDA

Todas aquellas mejoras, dictadas tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito laboral, que sean de aplicación a la Administración

Local, pasarán a formar parte del presente convenio, excepto en aquellos casos en que sea precisa una negociación previa para su efectivo cumplimiento.

• TERCERA

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género (LOMPICVG) acreditarán esta condición en los términos que aparecen en la misma, y en las normas y disposiciones que se pudieren dictar para la correcta aplicación y desarrollo de la misma, sin perjuicio de lo estipulado en el articulado del presente convenio.

• CUARTA

Las partes acuerdan iniciar un Plan de Empleo o procedimiento análogo que



permita, en cumplimiento del artículo 24 del presente convenio colectivo, la regularización de las anomalías que en la plantilla municipal se pudieran dar, así como cualquier otra regularización que ambas partes consideraran oportunas de cara al cumplimiento en todo momento de la legalidad vigente y procurar sobre todas las cosas, la prestación de un mejor servicio público.

- QUINTA

Los trabajadores afectados por este convenio le serán de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento.

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

- SEXTA

La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la comisión de seguimiento del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista

- SÉPTIMA

A los solos efectos de deducciones por permisos sin sueldo, suspensión de empleo y sueldo o descuentos por huelga, el cálculo se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios referidos a un día: retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo, referidas a un mes, dividido entre 30 días.

- OCTAVA

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

- NOVENA

Cuando en el presente convenio se mencionan los términos matrimonio o cónyuge se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante certificado de inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho.

- DÉCIMA

Todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se negociará por la



comisión de interpretación y seguimiento y, si no se llegara a acuerdo, se aplicarían las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, o en su caso, las disposiciones legales o los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos, cuando hayan sido elaborados entre la Corporación y la representación de los trabajadores.

- UNDÉCIMA

Dada la problemática existente en la plantilla municipal del personal laboral donde existe un número importante de trabajadores que, desde hace años, vienen desempeñando funciones en categorías profesionales distintas a las que fueron inicialmente contratados y que han sido reconocidas tanto por la propia Administración como por sentencia judicial, de forma excepcional y por una única vez, a fin de solventar esta disfunción, y dado que se efectuaron las oportunas previsiones en el presupuesto municipal (no produciéndose ni incremento del gasto de personal ni del número total de plazas) se faculta a la comisión paritaria de personal para concretar las situaciones de los casos comprendidos en este supuesto, y proponer al órgano municipal competente la modificación de la categoría profesional ya reconocida de hecho.

Disposiciones transitorias

- PRIMERA

Una vez aprobado el Estatuto Básico de la Función Pública se deberán llevar a cabo las modificaciones que sean pertinentes para la aplicación de este, previo acuerdo con las secciones sindicales firmantes de este convenio.

- SEGUNDA

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

- TERCERA

Cualquier mejora social y/o económica que se acuerde a cualquiera de los colectivos del personal funcionario será aplicada en la misma forma y/o cuantía al personal laboral del Ayuntamiento de Estepona al objeto de equiparación de todos/as los empleados/as municipales, evitando cualquier tipo de desigualdad o desequilibrio en sus retribuciones.

Disposición derogatoria

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas municipales que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio y que se





Andalucía

Ayuntamiento de Estepona (Personal Laboral)

BOP , 13 de noviembre del 2008

Página 59 de 59

opongan o contradigan el mismo.

(Firmas ilegibles).

