



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA “EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y APARCAMIENTOS DE ESTEPONA, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I.

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 laboral que presta servicios para la Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, Sociedad Limitada y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten 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 empresa y la representación sindical de los trabajadores.

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, Acuerdo regulador a funcionarios del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona o acuerdos/mejoras para el personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona, para estudiar su posible aplicación al presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, Sociedad Limitada, realiza en todos sus centros y dependencias; y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la empresa con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

El ámbito territorial del convenio se ciñe, por tanto, al término municipal de Estepona, único donde la empresa tiene todos sus centros y dependencias.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, y se mandará



para su publicación al Boletín Oficial de la Provincia. Si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del 2007 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 logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio en todo su articulado.

Artículo 4. Comisión de interpretación y seguimiento.

Los firmantes del presente convenio colectivo del personal laboral constituirán una comisión paritaria de personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará formada por 4 miembros, en representación de la empresa 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 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 y con carácter urgente, al órgano competente de la empresa 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 empresa establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores/as 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.

Capítulo II.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, 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 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 se acordará con los representantes sindicales y tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los/as trabajadores/as de acuerdo con la formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen.

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

Se establecen cinco grupos de clasificación cuya ordenación por empleos o categorías y retribución está en función a lo acordado en los Anexos I y II del presente convenio.

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 determinar denominación, funciones y retribución.

Todo 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.

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.

1. 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 básicas y complementarias, 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 empresa procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación de 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.

Artículo 9. Comisión paritaria de personal (llamada mesa única).

La comisión paritaria de personal estará formada por 8 miembros, de los cuales, 4 representarán a la empresa y serán designados/as por esta y la otra mitad representarán a los/as trabajadores/as y serán miembros del comité de empresa y asignados por este. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, 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 de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Las funciones de esta comisión serán las de conocer e informar, con carácter previo y preceptivo a la adopción de acuerdos por el órgano de la empresa 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 de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal laboral y sus organizaciones sindicales con la empresa.
5. Bases y convocatorias de selección y contratación de personal.
6. Bases y convocatorias de promoción y de cursos de formación profesional.
7. Bases y convocatorias de provisión de puestos.
8. 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.
9. Conocer y dictaminar informes trimestrales de la empresa 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.
10. Y cuantas otras funciones se establezcan en el presente Convenio.

Artículo 10. Registro administrativo de personal.

En la empresa existirá un Registro de Personal, además del preceptivo libro de matrícula, en que se inscribirá a todo el personal laboral, y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa y laboral 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.

Capítulo III.

Artículo 11. Retribuciones económicas.

Los empleados y empleadas serán remunerados/as por Empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, Sociedad Limitada, por los conceptos y cuantías que se establecen, única y exclusivamente, 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 en ninguna otra empresa u organismo dependiente de esta, 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 de la empresa serán las que se expresan en las tablas de retributivas anexas al presente convenio.

Las retribuciones establecidas en las citadas tablas, para cada categoría, y empleo tienen el carácter de retribución bruta mínima consolidada.

No obstante, a todos/as los/as trabajadores/as que perciban por las mismas funciones distintos salarios superiores, se les aplicará un complemento personal transitorio (CPT) por la diferencia entre lo que debería percibir según la tabla salarial anexa y la retribución actual.

Dicha diferencia será progresivamente absorbible en las siguientes subidas salariales.

El personal podrá ser retribuido, 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 trabajadores/as al que se pertenezca, conforme se recogen en las tablas anexas que se adjuntan, y cuyas cuantías se irán actualizando en función de la negociación colectiva siendo como mínimo equivalente a las subidas previstas, cada anualidad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Antigüedad: La antigüedad se abona por trienios de servicios prestados al servicio de 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 contrato en régimen de derecho administrativo o laboral.

En cuanto a la forma de abono de la antigüedad, se entiende que la totalidad de los trienios de cada trabajador/a 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 empresa o por sentencia judicial.

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

3). Complemento de puesto de trabajo: Son los que se establecen en la tabla retributiva anexa por grupos y categorías.

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.

I) 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.

II) 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.

III) Complemento de cementerio/deportes/palacio de congresos/ fiestas y personal de radio-televisión Estepona: Este complemento va 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.

IV) 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.

V) 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.

VI) 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.

VII) 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.

VIII) 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 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 mensualmente en la nómina.

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

No se consideran 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 2007 la cuantía máxima de esta productividad para cada empleado/a será de 670 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. Dicho control se iniciará el 1 de septiembre de 2007 con devengo en los meses de septiembre, siendo el primero de ellos en 2008.

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

IX) 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.

X) Anualmente todos los conceptos retributivos experimentarán el incremento que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida general y previsión del IPC y las demás medidas legales a excepción del "Sueldo" y del "Complemento del Puesto de Trabajo" que se incrementarán en la misma cuantía que se incremente a los/as trabajadores/as laborales del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona. 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 el 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/as trabajadores/as. La cantidad que perciba cada trabajador/a de productividad serán de conocimiento público, tanto para los demás empleados/as de la empresa como de los representantes sindicales.

Los complementos que perciba cada empleado o empleada serán de conocimiento público, tanto para los demás empleados/as de la empresa como de los representantes sindicales.

Artículo 12. Indemnizaciones y suplidos.

a) La empresa 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/as trabajadores/as 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 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 empresa el abono de las facturas de reparaciones de vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, causadas por accidente con ocasión de la misma 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 que dé lugar a dicha indemnización, en el que se deberá acreditar al menos:

1. La inexistencia de vehículo oficial o la imposibilidad de uso.
2. La concurrencia de los hechos con ocasión de uso de vehículo particular en cometido oficial.
3. La inexistencia de tercero responsable del siniestro.
4. Factura oficial detallada.

Artículo 13. Servicios extraordinarios.

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

En todo caso responderán siempre a necesidades extraordinarias, 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 responsable respectivo.

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

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del trabajador, 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/as trabajadores/as que lleven a cabo servicios extraordinarios prestados para 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 o trabajadora, siempre que sea posible por razones del servicio.





El valor de la hora extraordinaria, que no se compense en tiempo de descanso, 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/ella autorizado/a, 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 de una nómina individual y justificativa del pago del mismo. La nómina de salarios deberá reflejar claramente:

- Nombre, DNI, categoría profesional, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta. Número de trienios reconocidos, número de la seguridad social, grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la empresa, 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/nómina y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la comisión paritaria de personal.

Capítulo IV.

Artículo 15. Vacantes.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por personal fijo de plantilla y que no sean objeto de reserva por permiso, excedencia o incapacidad permanente no definitiva.



1. Las vacantes que conformen la convocatoria pública de oferta de empleo, deberán estar previamente incluidas dentro de la relación de puestos.
2. 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.
3. 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 todas sus retribuciones brutas mensuales.
4. Durante el proceso de reasignación a un nuevo puesto de trabajo, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
5. se percibirán las retribuciones del último puesto desempeñado.
6. Las vacantes que se produzcan por jubilación se dotaran anualmente de presupuesto hasta ser cubiertas por alguno de los procedimientos previstos en los puntos 1 y 2 de este artículo.

Artículo 16. Selección de personal.

Todos los servicios de esta empresa 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 empresa 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, 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 excedencia (de cualquier tipo) 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.

1. Se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las



secciones sindicales constituidas que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales, 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 por las Empresas Municipales del Ayuntamiento de Estepona o por el Ilmo. Ayuntamiento de Estepona.

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.

2. 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/la trabajador/a que sea trasladado/a 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/a podrá ser cambiado de su puesto de trabajo sin su consentimiento y el informe previo vinculante de los representantes legales de los/as trabajadores/as, 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 empresa 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 o trabajador víctima de violencia de género que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia global integral, tendrá derecho a ocupar, de manera preferente, otro puesto de trabajo vacante de su misma categoría, en otro centro de trabajo. El agresor u agresora será trasladado/a si se encuentra en el mismo centro de trabajo proporcionando el derecho de elección a la víctima.





En tales supuestos, la empresa está obligada a comunicarle los puestos vacantes en ese momento o que se pudieran producir en próximas fechas. La duración inicial será de seis meses, estando la empresa obligada a la reserva del puesto que ocupaba con anterioridad durante un año.

Artículo 18. Segunda actividad.

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas de la empresa 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, conservaran todas las retribuciones inherentes a su categoría profesional.

El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los/as interesados/as, 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 tablones de anuncios para conocimiento de los/as empleados/as.

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 siguiente procedimiento es el que se regirá para el pase a 2.ª actividad:

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 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/a 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 art. 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 6 meses.

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

Artículo 20. Promoción profesional.

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.

1. La empresa 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.

2. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, acordándose con la representación de los/as trabajadores/as, 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 de la empresa.

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

4. Cuando así se acuerde, estas convocatorias podrán llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 21. Ingreso al trabajo.

La empresa realizará pruebas objetivas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes en relación con el ingreso de trabajadores.

Para facilitar la integración social del discapacitado se estará a lo dispuesto en la Ley 7/82, de 7 de abril, en cuanto a la selección y contratación de dicho personal y muy especialmente respecto de lo regulado para la reserva de plazas.



Artículo 22. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, la empresa se compromete a la estabilidad en el empleo de su personal temporal, 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.

1. Si la empresa considerase necesario la ampliación de plantilla en puestos de jornada completa los trabajadores con contrato a tiempo parcial pasarán a esta modalidad previa a la convocatoria pública de Oferta 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.

Dicha ampliación de plantilla se realizará, solamente, en el caso de que estos estén contemplados y dotados en el presupuesto de la empresa.

Artículo 23. Personal temporal.

La contratación de personal laboral temporal solo 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.).

La contratación laboral de personal temporal se ajustará a las formas previstas en el RD 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.

1. A los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as.

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

3. 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 24. Seguimiento de la contratación.

Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales 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.

1. Trimestralmente, al menos, la empresa informará por escrito a los representantes sindicales 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 y Estatuto de Trabajadores, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la comisión paritaria de personal.

2. 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 25. Bolsa de trabajo.

Para las contrataciones laborales de duración determinada con carácter urgente y para sustituciones, así como 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 26. Incorporación de los/as trabajadores/as a la plantilla del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona (empresa matriz).

1. La empresa junto con la Corporación del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona, previa negociación con la representación sindical, elaborará un plan para llevar a cabo un proceso de integración para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, con la finalidad de que sean integrados como laboral fijo del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona.

2. Con posterioridad a la incorporación de la plantilla en la del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona, le será de aplicación a todos los efectos el artículo 24 del convenio colectivo de su personal laboral.

Artículo 27. Excedencias.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar:



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 excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular.

Para solicitar esta excedencia será necesario tener una antigüedad en la empresa de un año. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a cuatro meses, ni superior cinco años.

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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento este, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos 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 obtenido destino definitivo en la Administración o Entidad Pública, como laboral o funcionario.

6) Excedencia para mujeres y hombres 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.

El periodo de permanencia en situación de excedencia será computable a efectos de trienios, y reserva del puesto de trabajo. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador/a, incorporándose al puesto que ocupaba con anterioridad.

Artículo 28. Garantías en el empleo.

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





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

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 empresa garantizará la percepción del salario bruto.

3. 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 de la empresa, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

Capítulo V.

Artículo 29. 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 u órgano competente 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 trabajadores que realicen su trabajo a jornada partida, es decir, aquélla 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/la trabajador/a 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 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 horas y las 6 horas y tendrá, por lo tanto, una retribución específica, que se relaciona en la tabla anexa.

9. Cada trabajador/a 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/la trabajador/a 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 $\frac{2}{3}$ ó $\frac{1}{2}$, a la cual podrán acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijos 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/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as que lo soliciten, será necesario el acuerdo expreso del comité de empresa y la empresa.

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. Los/as trabajadores/as 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 30. Horarios.

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo vigente desde las 8:00 a las 15:00 horas.

1. 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, deportes, playas o fiestas, se les compensarán con el/los complemento/s que figuran en la tabla anexa.

2. 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 trabajadores del mismo, previo aviso a los jefes, en tanto no afecte a la operatividad de los mismos.

3. Durante las fiestas mayores y patronales de Estepona, Navidad y Semana Santa, se llevará a cabo una reducción de jornada de 2 horas diarias (9h-14h).

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

Artículo 31. Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós (22) 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 del 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 los representantes legales de los/as trabajadores/as. 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 la empresa reflejados en el cuadro siguiente, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales adicionales.

AÑOS DE SERVICIOS EN LA EMPRESA ADICIONALES	DÍAS
ENTRE 15 Y 19	1
ENTRE 20 Y 24	2
ENTRE 25 Y 29	3
A PARTIR DE 30	4

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 estos, a excepción de que lo solicite el/la trabajador/a.

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 días hábiles) de vacaciones disfrutadas fuera del periodo arriba indicado, no teniéndose en cuenta, a tal efecto, las fracciones inferiores.

Particularmente, el personal de guarderías, por las necesidades de este servicio, queda desvinculado del carácter general anteriormente descrito y disfrutara de su periodo vacacional en el mes de agosto y tendrán la compensación de 4 días más de permiso por ello.

- Siendo estos días adicionales disfrutados, por las mismas necesidades, en Semana Santa, Semana Blanca, Navidades o en cualquier otra fecha que no afectase al servicio de guarderías.

- Los días de gratificación serán proporcionales a los días disfrutados en agosto.

- Puntualmente y en casos muy excepcionales, el/la trabajador/a podrá coger



algunos días (no más de 10) en otros meses del año, siempre y cuando no sean los meses de septiembre y octubre, que por necesidades del servicio (entrada y adaptación de los niños), no se podrán coger.

- Deberá establecerse un cuadrante en cada centro o guardería, avisándolo con la suficiente antelación, si es posible a primeros de año y siempre que el grupo de la guardería a la que pertenezca el/la trabajador/a este conforme y no afecte a dicho servicio.

- El personal de guardería que trabaje de tarde deberá disfrutar sus vacaciones en el mes de Septiembre por ser este el mes que se cierra por las tardes, siendo gratificado al igual que sus compañeros/as con cuatro días si se cogen en este mes.

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/a.

Aquellas/os empleadas/os 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.

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 empresa con una antelación de, al menos, 2 meses. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la comisión de personal podrán ser denegadas las peticiones.

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

Artículo 32. Permisos y licencias retribuidas.

En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas (aportando el justificante oportuno):

a) Por matrimonio:

- Del trabajador/a, 25 días.

- De hermanos/as o hijos/as:

- En la fecha de celebración dentro de la provincia, 1 día.



- Fuera de la provincia, 2 días.

b) Por nacimiento, adopción, muerte y enfermedad grave de un familiar hasta primer grado, tanto del-a trabajador/a como de su cónyuge o de persona a quien se hallen ligados de forma estable por análoga relación de afectividad, 4 días (5 si es fuera de la localidad Ley 21/2006).

Estos días podrán utilizarse alternados, ampliables según necesidad, cuantas veces sea necesario, con justificación médica.

En caso de fallecimiento del cónyuge del/a trabajador/as en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad-escolar obligatoria tendrán 15 días naturales de permiso retribuido.

c) Por nacimiento, acogida o adopción, 10 días.

Se permitirá acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.

d) Por los supuestos de enfermedad grave o muerte en familiares de hasta 2.º grado, 2 días (4 si es fuera de la localidad).

En caso de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos/as discapacitados/as o menores de edad escolar obligatoria tendrán 15 días naturales de permiso retribuido.

e) Por traslado de domicilio habitual, 3 días.

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) 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 por el tiempo imprescindible.

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/a menor de 18 meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal. El trabajador/a que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación.



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 entre una de las siguientes maneras:

- A razón de una hora de reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla nueve 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 consecutivo 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) 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, aquella 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.

Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

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

k) 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.

l) Para el cumplimiento de un deber de carácter público personal por el tiempo indispensable.

m) Asuntos propios, 5 días.

El/la trabajador/a podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. Este permiso por asuntos propios no podrá acumularse al periodo vacacional.

Además de este permiso, se establece un turno de Navidad a disfrutar por los/as empleados/as, 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.

n) La empresa concederá permisos retribuidos a aquellos/as trabajadores/as que participen en actividades deportivas de alto nivel y culturales, y a los miembros de federaciones deportivas y culturales que asistan a actividades dentro del ámbito nacional, 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) Por interrupción voluntaria del embarazo o fecundación asistida, mediante acreditación médica. Hasta 15 días.

r) Por trámites de separación o divorcio, se facilitará los permisos necesarios.

1. 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/a trabajador/a 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.

2. 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, en los supuestos de disconformidad del trabajador.

Si no existiese resolución expresa de la comisión 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 33. 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 34. Suspensión del contrato de trabajo.

Por privación de libertad del-a trabajador/a. (por resolución judicial o gubernativa).

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

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.

Capítulo VI.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento profesional.



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 o concertados por la empresa, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales todo ello con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes sindicales.

1. El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la empresa, 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, descritos en este artículo, se considerará como de trabajo efectivo.

La empresa dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

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 hasta veinte días de permiso retribuido.

Artículo 36. Planes de formación.

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a cursos de formación organizados por la empresa, organizaciones sindicales, 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 de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

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

3. Se creará una comisión paritaria de formación. La asistencia a cursos no incluidos en el Plan de Formación será dictaminada previamente por la comisión. En cualquier caso, la comisión de formación recibirá la información sobre los permisos concedidos para la asistencia a dichos cursos. Asimismo la comisión



propondrá las medidas oportunas para posibilitar el mejor desarrollo y aprovechamiento de los cursos de formación que se impartan, incluida la modificación de la compensación horaria que fuera procedente.

4. La empresa concederá autorización a los/as trabajadores/as 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/a trabajador/a 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, diplomas, certificados o similares conseguidos en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

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

Capítulo VII.

Artículo 37. Jubilación.

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.

1. 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.

2. Premios de jubilación:

a) 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 categorías en el siguiente cuadro:

Antes de 1 año de edad reglamentaria	Antes de 2 años de la edad reglamentaria
585,28 euros	794,31 euros

b) Los trabajadores y trabajadoras percibirán en el momento de su jubilación

forzosa un premio de jubilación de la cantidad que a continuación se expresa para cada categoría laboral, por cada año de servicios prestados a la empresa:

Euros/año de servicio
209.03 euros

En caso de que existan años incompletos se abonará la parte proporcional de los días efectivamente trabajados previos a su jubilación.

Este premio solo se percibirá en los supuestos de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad reglamentaria, por 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.

3. La empresa realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los/as trabajadores/as, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

La empresa está obligada a cubrir dichas plazas con otros/as trabajadores/as. En todo caso, deberá dotarlas presupuestariamente hasta que se cubran definitivamente, en conformidad con el artículo 16 del presente Convenio.

4. Jubilación anticipada. De igual forma se recogerán en dicho Plan previsiones respecto a jubilación anticipada incentivada, conforme al artículo 24 de la Ley 22/93, sin que dicho incentivo sea inferior al 100% de la pérdida que dicha jubilación comporte.

5. A partir del momento que el/la trabajador/a cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la empresa 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/as empleados/as públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 38. Premio de permanencia.

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

A los 10 años	299.11 €
---------------	----------



A los 15 años	523.64 €
A los 20 años	747.80 €
A los 25 años	972.13 €
A los 30 años	1.196.48 €
A los 35 años	1.420.82 €
A los 40 años	1.645.16 €
A los 45 años	1.869.50 €
A los 50 años	2.093.85 €

En el caso, que el/la trabajador/a 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 39. Plan de pensiones.

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el ámbito personal de este convenio, la empresa, 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/as trabajadores/as por el programa de puntualidad y absentismo laboral.

Artículo 40. Incapacidad temporal.

Enfermedad: El/la trabajador/as en caso de I.T., percibirá el 100% del salario real que viniera percibiendo en activo desde el primer día.

Artículo 41. 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 empresa, en un plazo no superior a tres meses desde el a 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/as trabajadores/as.

2. Ayuda por defunción. La empresa abonará, en el caso de fallecimiento de un/a trabajador/a, a sus legítimos herederos en concepto de ayuda por defunción la cantidad de 951,35 €.



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

Artículo 42. Anticipos reintegrables.

La empresa destinará un fondo anual en los presupuestos para la concesión de anticipos reintegrables.

1. A petición de los trabajadores, la empresa anticipará al personal de la empresa dentro del ámbito de aplicación de este convenio, sus retribuciones en una cuantía máxima de 3.600 €, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador en 24 meses, en cantidades mensuales iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo.

2. 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.

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

4. 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 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 43. 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 119,03 euros anuales por cada descendiente a cargo del/a trabajador/a 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/a trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que causen nueva alta en la empresa, 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 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	82,26 €
Enseñanza Secundaria	112,17 €
Bachillerato, Formación Profesional, Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años	134,60 €
Enseñanza Universitaria	224,34 €

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

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

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

Artículo 44. Prestaciones sanitarias.

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

a) Prótesis y tratamiento odontológico.

Se abonará el 80%, con un tope máximo anual de 1.495,77 €, del importe abonado para cada beneficiario, según factura del odontólogo.

b) Prótesis oculares.



- Monturas, el 60% de su importe, hasta un tope de 74,79 € hasta un máximo de 2 años para cada beneficiario.
- Cristales o lentillas el 80 % del importe, una vez al año.
- Intervenciones oculares del trabajador que no cubra la Seguridad Social: el 50% de la factura, con un máximo de 618 € por cada ojo.

c) Prótesis ortopédicas.

- Plantillas, se le abonará el importe de. 20,91 €
- Calzado, se le abonará. 50,17 €
- Plantilla y calzado, se le abonará. 75,89 €
- Vehículo de inválido, se le abonará. 312,71 €

d) Prótesis auditivas.

- Audífonos: 80% del importe de la factura, con el tope máximo de 409,69 €.
- 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.

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

3. 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.

4. Ayuda asistencia psiquiátrica. La empresa 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 a sus beneficiarios/as 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 45. Ayuda por natalidad.

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas reguladoras, la empresa





abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe 112,17 € a cada trabajador o trabajadora que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o hija. En el supuesto que los padres trabajen en la misma empresa o tengan alguna vinculación con el Ayuntamiento de Estepona, 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.

Artículo 46. Ayuda a familiares de primer grado con discapacidad.

La empresa abonará mensualmente la cantidad de 190,42 € por cada hijo/a o cónyuge discapacitados/as, con una disminución de capacidad igual o superior al 33%., según certificación oficial del EVO de la Junta de Andalucía.

- En caso de que el disminuido reciba ingresos propios (en concepto de salario o prestación por su incapacidad) la empresa abonará la diferencia hasta completar la referida cantidad.

- En los casos en que la resolución sobre la discapacidad sea definitiva, el interesado/a deberá aportar la revisión de la calificación del EVO 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.

- En caso que al hijo/a o familiar en primer grado le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65% y dependa directamente del-a trabajador/a, 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, se mantendrán dichas cantidades a favor de los beneficiarios.

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

Artículo 47. Asistencia jurídica.

La empresa prestará asesoramiento en derecho a todos los trabajadores 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 y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los



profesionales de que disponga la empresa en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales, del derecho libre pertenecientes a los colegios de Málaga a elección del trabajador, cuando se carezcan de los mismos.

Dicha asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos. En caso de detención del trabajador 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 35 del presente texto.

Capítulo VIII.

Artículo 48. 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/la trabajador/a 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 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 empresa 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/as trabajadores/as en las misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los/as trabajadores/as 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/a o para sus compañeros/as o terceros.

El/la trabajador/a está obligado/a 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 del personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos, etc.

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/as 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 49. 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 de la empresa.

Dicho comité estará formado por tres delegados/as de Prevención en representación de los/as trabajadores/as 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 empresa Municipal de la Vivienda y Aparcamientos de Estepona, Sociedad Limitada. 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 cuántos 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/as trabajadores/as, 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 de prevención.

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

- a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Ser consultados por la Entidad, con carácter previo a su ejecución, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.º del presente acuerdo, acerca de las decisiones especialmente relativas a:
 - 1) La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos la determinación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - 2) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y





prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

3) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4. Derechos de los/as delegados/as de prevención.

En el ejercicio de sus competencias, los/as Delegados/as 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/as 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/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por los/as Delegados/as 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 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 empresa 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/as trabajadores/as 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/as Delegados/as de Prevención disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el 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.

a) 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.

b) 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/a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

c) El servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados y empleadas. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los/as empleados/as 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.

d) 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.

e) 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 50. 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 la empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico confidencial a todo el personal laboral 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 estas se llevarán a cabo en la forma que determine el especialista que las prescriba.

En caso de tratarse de 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 él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 51. Capacidad disminuida.

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, sin perjuicio del derecho del/la trabajador/a a continuar al servicio de la empresa. El personal afectado, será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones físicas.

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/la trabajador/a afectado/a a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del/la trabajador/a o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador/a 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/as trabajadores/ as.

La empresa deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los/as trabajadores/as 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 de la Seguridad Social o del servicio médico





constituido, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo mientras dure aquél.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

La empresa 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 suéteres.
- 1 cazadora.
- 1 anorak cada dos años.
- 1 calzado apropiado para la estación cada año.
- 1 equipo completo de agua cada dos 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/as empleados/as 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.

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.





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.

Capítulo IX.

Artículo 53. Régimen disciplinario.

La competencia sancionadora para las faltas leves, graves y muy graves corresponde al Consejo de Administración.

Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determine 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.
- Disputas y peleas en cuanto se relacione con el servicio.
- 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 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.



- 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 y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario 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/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a por otra de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior sin cancelar.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a 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/la trabajador/a 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 veintiún 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 necesaria la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento:

- El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por orden del Gerente, del que dará cuenta al Consejo de Administración.
- En la resolución por la que se inicia el expediente disciplinario se nombrará instructor y secretario, cuando la complejidad o trascendencia de los hechos así lo exijan, que en ningún caso podrá ser un superior jerárquico directo del trabajador.
- Dicha resolución se comunicará al trabajador/a y al representante sindical, dando un plazo al primero de tres días para recusar al instructor/a y secretario/a si lo considera oportuno. Una vez cumplido este plazo, el instructor/a deberá tomar declaración a quien considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos.
- A continuación, remitirá al trabajador/a el pliego de cargos que se le imputa con indicación clara de la falta cometida según el vigente convenio colectivo; este tendrá un plazo de diez días para hacer las alegaciones que considere oportunas.





- Seguidamente el instructor/a propondrá la sanción oportuna al órgano que corresponda, en un plazo no superior a tres meses, desde el traslado del nombramiento de instructor/a y secretario/a, en su caso, que decidirá definitivamente sin menoscabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el/la trabajador/a pudiera tomar.
- A petición de la empresa o del trabajador/a se constituirá una comisión investigadora de los hechos imputados. Esta comisión estará formada por el instructor/a, el/la secretario/a, el/la representante sindical y la persona que el/la trabajador/a 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

Ausencia de un día de trabajo: Se sancionará con el descuento de un día de haberes por todos los conceptos

a) 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 54. Enfermedad mental.

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

Artículo 55. 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, la empresa establecerá un plan contra el consumo de tabaco entre los/as trabajadores/as.





La Comisión de 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: empresa, representación sindical, trabajadores/as 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 disponga la empresa a través de conciertos con los servicios municipales de la Delegación de Bienestar Social del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona, a los trabajadores y trabajadoras afectados/as, 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 56. Acoso sexual y moral en el trabajo.

El personal al servicio de la empresa 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.

1. Asimismo, tiene derecho a su integridad moral y a la interdicción de tratos degradantes, especialmente frente al acoso moral.
2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as tendrán la consideración de falta grave, y muy grave si esta proviniese de un superior, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 57. 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 víctimas de violencia de género, derecho 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.

Todos 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.

Capítulo X.

Artículo 58. 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 empresa, normativa de desarrollo correspondiente al capítulo de personal, actas y órdenes



del día del Consejo de Administración, copia de los acuerdos o resoluciones adoptadas en materia de personal.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

La empresa facilitará a los representantes de los/as trabajadores/as 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 tablonos.

Artículo 60. El comité de empresa o delegados de personal.

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 o delegados de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as de esta empresa adscritos al presente convenio, y en particular cuando esta sólo afecta a los/as trabajadores/as.
- 2) El comité de empresa o delegados/as de personal tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:
 - a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a siempre que lo autorice el/la interesado/a, se le entregará a los representantes 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 o Delegados de Personal 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.
 - b) De todos 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 empresa y del ámbito de aplicación de este convenio. Por el Consejo de Administración se remitirá copia urgente al comité de empresa o delegados de personal para su estudio, valoración e informe si procediese.

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

4) El comité de empresa o delegados/as de personal 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 o delegados de personal 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/delegados de personal o persona que designe estará presente en la selección de personal, con voz y voto.

7) La empresa facilitará al comité de empresa/delegados/as de personal 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 (entendiendo esta no inferior a 1 m²) y en lugares visibles al paso de los/as trabajadores/as.

8) El comité de empresa/delegados de personal 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/a.

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 paritarias de personal y las realizadas por el comité de empresa/delegados de personal, 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 o delegados/as de personal se obliga expresamente:

- a) Respetar lo pactado con la empresa.
- 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 empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.
- e) Colaborar con la empresa.

Artículo 61. 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 o delegado de personal.

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

3. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical se establece considerando 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 o delegado de personal, especialmente en cuanto a la disponibilidad de las 35 horas mensuales, siempre que la sección sindical tenga un mínimo de 20 afiliados/as.
- Se crea una bolsa de crédito horario trimestral que le corresponde a cada sección sindical, y estará integrada por las horas sindicales de los miembros del comité de empresa o delegado 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 trimestral, podrán quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. De ello, se dará conocimiento a la Sección de Personal. El número de horas acumulables para liberar a un delegado/a sindical o miembro del comité de empresa, será de 120 horas mensuales.





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/a 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 62. Derechos de los afiliados.

1. Los trabajadores 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, la empresa remitirá a cada sección sindical un listado mensual con las retenciones efectuadas, y justificación del ingreso en los primeros 5 días posterior 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 63. Derecho de reunión.

La empresa facilitará el derecho de reunión de los trabajadores/as durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrán de 2 horas mensuales por el conjunto de los/as trabajadores/as para las reuniones o asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas y firmantes del Convenio, 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 48 horas.

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

Artículo 64. Local sindical.

Las secciones sindicales más representativas de la empresa y los órganos de representación dispondrán de un local dotado con todos los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales, dotándose de fotocopiadoras, internet, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores, así como el uso gratuito de fotocopiadoras, teléfono, fax, Internet y otros medios técnicos que faciliten dicha tarea.

La empresa queda obligada tras la firma del presente convenio, a encontrar una solución consensuada con las centrales sindicales con representación en la empresa 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 65. Solución extrajudicial de conflictos.

La empresa 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 la empresa 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 el caso de que una de las partes solicite mediación o arbitraje, esta será obligatoria. Para el nombramiento de mediador/a/es/as 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 empresa, 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 empresa.

Disposiciones adicionales.

Primera.

El personal de la empresa 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 de la empresa 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 de la empresa, excepto la administración del propio patrimonio. A tal efecto los empleados de la empresa municipal 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.

Se garantiza que los contratos de trabajo actualmente vigentes en la empresa, no podrán ser suspendidos ni extinguidos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o cualquier otro supuesto que implique reducción o pérdida de puestos de trabajo.

En el caso de que se dieran estas circunstancias, dichos trabajadores/as tendrán que ser absorbidos en la plantilla de la empresa u organismo municipal que continúe prestando los servicios propios de la empresa, subrogándose en las mismas condiciones de trabajo y respetándose la antigüedad, categoría y salario.

Tercera.

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

Cuarta.

Para que las/los trabajadoras/es 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 en esta aparecen, sin perjuicio de lo estipulado en el articulado del presente convenio.

Quinta.

Las partes acuerdan iniciar un Plan de Empleo que permita el cumplimiento del art. 26 del presente Convenio Colectivo, la regularización de las anomalías que en la plantilla 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.



**Sexta.**

La empresa 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.

La empresa y la representación sindical firmantes del presente acuerdo se comprometen que, durante la vigencia del mismo, se realizará una valoración de los puestos de trabajo.

Novena.

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.

Décima.

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 convivencia o certificado de inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho.

Undécima.

En 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, en su caso, los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido elaborados entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as.

Disposiciones finales.**Primera.**

Dada la vinculación existente entre esta empresa y el Ayuntamiento de Estepona,



cuyo capital social es el 100% municipal y la Junta General de esta empresa la conforma el Ayuntamiento Pleno, cualquier mejora social y/o económica que se establezca para el personal laboral del Ayuntamiento será aplicada en la misma forma y/o cuantía al personal de la empresa al objeto de equiparación de todos/as los/as empleados/as y con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación.

Segunda.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación se cubrirán de acuerdo con lo establecido en este Convenio con carácter preferente, y subsidiariamente en las leyes vigentes.

Tercera.

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

Cuarta.

Los contratos de Alta Dirección quedan excluidos de este Convenio Colectivo.

Quinta.

La absorción del personal acogido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo por el Ilmo. Ayuntamiento de Estepona no implicará la pérdida de las garantías, derechos y funciones de todos los representantes legales de los/as trabajadores/as. Dichas garantías y derechos inherentes al cargo se mantendrán en idénticas condiciones a como vienen disfrutando en la actualidad hasta la finalización de la vigencia de este convenio, entendiéndose prorrogados los mandatos hasta las nuevas elecciones sindicales del personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona (nov. 2010).

Sexta.

Las partes acuerdan negociar el “Convenio de Integración” que pasará a formar parte de este convenio.

Disposición derogatoria.

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



ANEXO I

Cuadro retributivo

GRUPO	SECCIÓN	CATEGORÍAS			SUELDO	COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MENSUAL
GRUPO 1	1	ABOGADO/A	INGENIERO/A CAMINOS	OTRAS TITULACIONES SUP O LICENCIATURAS			
		ARQUEÓLOGO/A	INGENIERO/A SUPERIOR	PEDAGOGO/A			
		ARQUITECTO/A	INSPECTOR/A DE COMERCIO	PSICÓLOGO/A			
		DIRECTOR/A BANDA DE MÚSICA	INSPECTOR/A DE SANIDAD	REDACTOR JEFE	1.112,84	866,27	1.979,11
		ECONOMISTA	LICENCIADO/A EN EMPRESARIALES	TÉCNICO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN			
		INFORMÁTICA	MÉDICO/A	TRADUCTOR/A-CORRECTOR/A			
		JEFE DE INFORMATIVOS	MONITOR/A DE TITULACIÓN SUPERIOR				
GRUPO 2	1	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A (Aparejador/a)	INGENIERO/A TÉCNICO/A	TOPÓGRAFO/A	944,50	1.457,27	2.401,76
	2	DIPLOMADO/A EN EMPRESARIALES	GRADUADO SOCIAL	OTROS TÉCNICOS/AS DE GRADO MEDIO			
		DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A EN ENFER.	MONITOR DIPLOMADO	PODÓLOGO/A	944,50	852,28	1.796,77
		EDUCADOR/A	OTRAS TITULACIONES DE GRADO MEDIO				
GRUPO 3	1	ADMINISTRATIVO/A	JEFE/A COMERCIAL	MECÁNICO			
		ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	JEFE/A MANTENIMIENTO/EQUIPAMIENTO	MONITOR/A DE FP2			
		BIBLIOTECARIO/A	JEFE/A SECCIÓN (Adm. Realiz. Deportes)	OPERADOR/A DE ORDENADOR	704,06	1.005,84	1.709,90
		DELINEANTE	JEFE/A TÉCNICO/A	OTRAS TITULACIONES FP2			
		DISEÑADOR/A	INSPECTOR DE SANIDAD NO DIPLOMADO	PRODUCTOR			
		ESPECIALISTA PUERICULTUR/A	MAESTRO ENCARGADO/A	REALIZADOR Y/O REDACTOR			
GRUPO 4	1	AUX. ADMINISTRATIVO/A	AUX. MECÁNICO/A	MONITOR/A DE FP1			
		AUX. ARCHIVERO DOCUMENTALISTA	AUX. OPERADOR INFORMÁTICA	MONITADOR/A			
		AUX. AYUDA A DOMICILIO	AUX. PUERICULTUR/A	OPERADOR/A DE CÁMARA	575,69	927,75	1.503,44
		AUX. BIBLIOTECA	AUX. TOPOGRAFÍA	OTROS AUXILIARES FP1			
		AUX. ENFERMERÍA	EDITOR/A CONTINUIDAD	TÉCNICO/A DE SONIDO			
			AUX. INSPECCIÓN DE COMERCIO	LOCUTOR/A			
	2	ENCARGADO/A			575,69	924,33	1.500,02
	3	CONDUCTOR/A	OFICIAL CARPINTERO/A	OFICIAL JARDINERO/A			
		MAQUINISTA	OFICIAL DE CEMENTERIO	OFICIAL MANTENIMIENTO			
		NOTIFICADOR	OFICIAL ELECTRICISTA	OFICIAL PINTOR/A	575,69	827,38	1.403,07
OFICIAL ALBAÑIL		OFICIAL FONTANERO	OTROS OFICIALES DE SERVICIOS				
		OFICIAL BRIGADA RURAL	OFICIAL FUNERARIO				
GRUPO 5	1	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	AYUDANTE OPERATIVO VIGILANCIA	FOTÓGRAFO/A			
		AYUDANTE BOMBERO	AYUDANTE REDACCIÓN	MONITOR/A GRUPO E			
		AYUDANTE CERRAJERO	AYUDANTE SANEAMIENTO	OTROS AYUDANTES	525,55	781,12	1.306,67
		AYUDANTE CÁMARA	AYUDANTE TÉCNICO	SUPERVISOR/A DE LIMPIEZA			
		AYUDANTE FONTANERO	CONSERJE				
		AYUDANTE MECÁNICO	CONSERJE-TELEFONISTA				
	2	ALMACENISTA	LIMPIADOR/A-CUIDADOR/A	RECEPCIONISTA			
		APRENDIZ	MAQUILLADORA	TELEFONISTA			
		GUARDA DE PARQUES	MOZO DE ALMACÉN	VIGILANTE NO TITULADO	525,55	772,77	1.298,32
		LIMPIADOR/A	PEÓN				

ANEXO II

	OTROS COMPLEMENTOS	CUANTÍA
A.1	TURNICIDAD	172,38
A.2	DISPONIBILIDAD (S. GUARDIA)	196,99
A.3	PLUS CEMENTERIO/DEPORTES/PALACIO DE CONGRESOS/FIESTAS Y PERSONAL DE RADIO-TELEVISIÓN ESTEPONA	163,48
A.4	JORNADA PARTIDA	94,68
A.5	PENOSIDAD	44,08
A.6	NOCTURNIDAD	14,10 /JORNADA
A.7	QUEBRANTO DE MONEDA	70,46
A.8	PUNTUALIDAD Y ABSENTISMO	669,50 /AÑO
A.9	DEDICACIÓN ESPECIAL	154,73

	OTROS COMPLEMENTOS	CUANTÍA
	COMPLEMENTOS DE JEFATURA	169,32
	EVENTOS ESPECIALES	67,73

TRINIOS (SEGÚN LPGE)	CUANTÍA
GRUPO A	43,19
GRUPO B	34,56
GRUPO C	25,95
GRUPO D	17,13
GRUPO E	13,01

HORAS EXTRAS	CUANTÍA
HORA EXTRA NORMAL (UNIDAD)	9,28
HORA EXTRA NOCTURNA O FESTIVA (UNIDAD)	13,00
HORA EXTRA NOCTURNA Y FESTIVA (UNIDAD)	15,31

Las cantidades reflejadas en las tablas anteriores están expresadas en euros (€), y se incrementarán a lo establecido en el presente convenio colectivo.