

- 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; éste 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, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

1. Ausencias y faltas de puntualidad por razón de violencia. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.
2. Traslados por razón de violencia. El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
3. Excedencia por razón de violencia. Todo/a empleado/a público/a podrá solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Durante los seis primeros meses se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.
4. Interpretación. 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 correspondientes 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 tablones.

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 ésta 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 tableros 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 descuente 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 fotocopadoras, Internet, Fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores, así como el uso gratuito de fotocopadoras, 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, art. 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, ésta 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

Septima. 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, entendiendo 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 ARQUEOLOGO/A ARQUITECTO/A DIRECTOR/A BANDA DE MUSICA ECONOMISTA INFORMATICO/A JEFE DE INFORMATIVOS	INGENIERO/A CAMINOS INGENIERO/A SUPERIOR INSPECTOR/A DE COMERCIO INSPECTOR/A DE SANIDAD LICENCIADO/A EN EMPRESARIALES MEDICO/A MONITOR/A DE TITULACIÓN SUPERIOR	OTRAS TITULACIONES SUP. O LICENCIATURAS PEDAGOGO/A PSICOLOGO/A REDACTOR JEFE TÉCNICO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN TRADUCTOR/A - CORRECTOR/A	1.112,84	866,27	1.979,11
GRUPO 2	1	ARQUITECTO/A TECNICO/A (APAREJADOR/A)	INGENIERO TECNICO/A	TOPOGRAFO/A	944,50	1.457,27	2.401,76
	2	DIPLOMADO/A EN EMPRESARIALES DIPLOMADO/A UNIVERSITARIO/A EN ENFERM. EDUCADOR/A	GRADUADO/A SOCIAL MONITOR/A DIPLOMADO OTRAS TITULACIONES DE GRADO MEDIO	OTROS TECNICOS DE GRADO MEDIO PODOLOGO/A TRABAJADOR/A SOCIAL	944,50	852,28	1.796,77
GRUPO 3	1	ADMINISTRATIVO/A ANIMADOR SOCIO-CULTURAL BIBLIOTECARIO/A DELINEANTE DISEÑADOR/A ESPECIALISTA PUERICULTOR/A	JEFE/A COMERCIAL JEFE/A MANTENIMIENTO/EQUIPAMIENTO JEFE/A SECCIÓN (ADM.-REALIZ.-DEPORTES) JEFE/A TÉCNICO/A INSPECTOR DE SANIDAD NO DIPLOMADO MAESTRO ENCARGADO/A	MECÁNICO MONITOR/A DE FP2 OPERADOR/A DE ORDENADOR OTRAS TITULACIONES FP2 PRODUCTOR REALIZADOR Y/O REDACTOR	704,06	1.005,84	1.709,90
GRUPO 4	1	AUX. ADMINISTRATIVO/A AUX. ARCHIVERO DOCUMENTALISTA AUX. AYUDA A DOMICILIO AUX. BIBLIOTECA AUX. ENFERMERÍA AUX. INSPECCION DE COMERCIO	AUX. MECANICO/A AUX. OPERADOR INFORMATICA AUX. PUERICULTOR/A AUX. TOPOGRAFIA EDITOR/A CONTINUIDAD LOCUTOR/A	MONITOR/A DE FP1 MONTADOR/A OPERADOR/A DE CAMARA OTROS AUXILIARES FP1 TÉCNICO/A DE SONIDO	575,69	927,75	1.503,44
	2	ENCARGADO/A			575,69	924,33	1.500,02
	3	CONDUCTOR/A MAQUINISTA NOTIFICADOR OFICIAL ALBAÑIL OFICIAL BRIGADA RURAL	OFICIAL CARPINTERO/A OFICIAL DE CEMENTERIO OFICIAL ELECTRICISTA OFICIAL FONTANERO OFICIAL FUNERARIO	OFICIAL JARDINERO/A OFICIAL MANTENIMIENTO OFICIAL PINTOR/A OTROS OFICIALES DE SERVICIOS	575,69	827,38	1.403,07
GRUPO 5	1	AYUDANTE ADMINISTRATIVO AYUDANTE BOMBERO AYUDANTE CERRAJERO AYUDANTE CAMARA AYUDANTE FONTANERO AYUDANTE MECANICO	AYUDANTE OPERATIVO VIGILANCIA AYUDANTE REDACCION AYUDANTE SANEAMIENTO AYUDANTE TECNICO CONSERJE CONSERJE-TELEFONISTA	FOTOGRAFO/A MONITOR/A GRUPO E OTROS AYUDANTES SUPERVISOR/A DE LIMPIEZA	525,55	781,12	1.306,67
	2	ALMACENISTA APRENDIZ GUARDA DE PARQUES LIMPIADOR/A	LIMPIADOR/A - CUIDADOR/A MAQUILLADORA MOZO DE ALMACEN PEON	RECEPCIONISTA TELEFONISTA VIGILANTE NO TITULADO	525,55	772,77	1.298,32

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
TRIVENIOS (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.

CAPÍTULO I

- ARTÍCULO 1. OBJETO Y NORMA SUPLETORIA
 ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL
 ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL
 ARTÍCULO 4. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO
 ARTÍCULO 5. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

CAPÍTULO II

- ARTÍCULO 6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 ARTÍCULO 7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 ARTÍCULO 8. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
 ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA DE PERSONAL (LLAMADA MESA ÚNICA)
 ARTÍCULO 10. REGISTRO ADMINISTRATIVO DE PERSONAL

CAPÍTULO III

- ARTÍCULO 11. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS
 ARTÍCULO 12. INDEMNIZACIONES Y SUPLENIDOS
 ARTÍCULO 13. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS
 ARTÍCULO 14. EL RECIBO DEL SALARIO O NÓMINA

CAPÍTULO IV

- ARTÍCULO 15. VACANTES
 ARTÍCULO 16. SELECCIÓN DE PERSONAL.
 ARTÍCULO 17. TRASLADOS.
 ARTÍCULO 18. SEGUNDA ACTIVIDAD.
 ARTÍCULO 19. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA
 ARTÍCULO 20. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 ARTÍCULO 21. INGRESO AL TRABAJO
 ARTÍCULO 22. CONVERSIÓN DE PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS
 ARTÍCULO 23. PERSONAL TEMPORAL
 ARTÍCULO 24. SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN
 ARTÍCULO 25. BOLSA DE TRABAJO
 ARTÍCULO 26. INCORPORACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A LA PLANTILLA DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA (EMPRESA MATRIZ)
 ARTÍCULO 27. EXCEDENCIAS.
 ARTÍCULO 28. GARANTÍAS EN EL EMPLEO

CAPÍTULO V

- ARTÍCULO 29. JORNADA DE TRABAJO
 ARTÍCULO 30. HORARIOS
 ARTÍCULO 31. VACACIONES
 ARTÍCULO 32. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS
 ARTÍCULO 33. PERMISOS NO RETRIBUIDOS
 ARTÍCULO 34. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO VI

- ARTÍCULO 35. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
 ARTÍCULO 36. PLANES DE FORMACIÓN

CAPÍTULO VII

- ARTÍCULO 37. JUBILACIÓN
 ARTÍCULO 38. PREMIO DE PERMANENCIA
 ARTÍCULO 39. PLAN DE PENSIONES
 ARTÍCULO 40. INCAPACIDAD TEMPORAL
 ARTÍCULO 41. COBERTURA DE RIESGOS
 ARTÍCULO 42. ANTICIPOS REINTEGRABLES
 ARTÍCULO 43. AYUDA ESCOLAR
 ARTÍCULO 44. PRESTACIONES SANITARIAS
 ARTÍCULO 45. AYUDA POR NATALIDAD
 ARTÍCULO 46. AYUDA A FAMILIARES DE PRIMER GRADO CON DISCAPACIDAD
 ARTÍCULO 47. ASISTENCIA JURÍDICA

CAPÍTULO VIII

- ARTÍCULO 48. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 ARTÍCULO 49. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
 ARTÍCULO 50. RECONOCIMIENTO MÉDICO. VIGILANCIA DE LA SALUD
 ARTÍCULO 51. CAPACIDAD DISMINUIDA
 ARTÍCULO 52. ROPA DE TRABAJO

CAPÍTULO IX

- ARTÍCULO 53. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 ARTÍCULO 54. ENFERMEDAD MENTAL
 ARTÍCULO 55. PLAN DE DROGODEPENDENCIAS, TABAQUISMO Y ALCOHOLISMO
 ARTÍCULO 56. ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL TRABAJO
 ARTÍCULO 57. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO X

- ARTÍCULO 58. INFORMACIÓN SINDICAL
 ARTÍCULO 59. TABLÓN DE ANUNCIOS
 ARTÍCULO 60. EL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL
 ARTÍCULO 61. SECCIONES SINDICALES
 ARTÍCULO 62. DERECHOS DE LOS AFILIADOS
 ARTÍCULO 63. DERECHO DE REUNIÓN
 ARTÍCULO 64. LOCAL SINDICAL
 ARTÍCULO 65. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
 DISPOSICIONES ADICIONALES
 PRIMERA
 SEGUNDA
 TERCERA
 CUARTA
 QUINTA
 SEXTA
 SEPTIMA
 OCTAVA
 NOVENA
 DÉCIMA
 UNDÉCIMA
 DISPOSICIONES FINALES
 PRIMERA
 SEGUNDA
 TERCERA
 CUARTA
 QUINTA
 SEXTA
 DISPOSICIÓN DEROGATORIA
 ANEXO I. CUADRO RETRIBUTIVO
 ANEXO II
 (Firmas ilegibles).