

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

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

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

Artículo 51. Régimen disciplinario

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

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

Se consideran faltas leves:

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

Se consideran faltas graves:

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

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de cinco faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador/trabajadora y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados sin haber solicitado el previo reconocimiento de compatibilidades o autorización.
- El acoso sexual.
- El acoso moral.

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

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

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

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

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

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

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

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves, a los 10 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días.
- Las faltas muy graves, a los 60 días.

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

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

FALTAS DE ASISTENCIA

1. AUSENCIAS

a. Ausencia de un día de trabajo: se sancionará con el descuento de un día de haberes por todos los conceptos

b. Ausencia de más de un día de trabajo, dentro del mismo mes: se sancionará con el descuento correspondiente. Además, traerá consigo el apercibimiento de posibles sanciones disciplinarias.

2. FALTA DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

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

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

Artículo 52. *Enfermedad mental*

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

Artículo 53. *Plan de drogodependencias, tabaquismo y alcoholismo*

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

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

Los objetivos básicos de este plan serán:

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

Artículo 54. *Acoso sexual y moral en el trabajo*

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

2. Asimismo, tiene derecho a su integridad moral y a la interdicción de tratos degradantes, especialmente frente al acoso moral.

3. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, así como el acoso moral, por parte de compañeros/as tendrán la consideración de falta muy grave, imponiéndose en su mitad superior en caso de que quien lleve a cabo dichas acciones sea superior jerárquico de la víctima.

Artículo 55. *Protección integral contra la violencia de género*

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

1. Ausencias y faltas de puntualidad por razón de violencia. Las ausencias y faltas de puntualidad de la persona motivadas por la

situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales, médicos o centro especializado de la mujer (CIM), sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la menor brevedad.

2. Traslados por razón de violencia. El/la empleado/a público/a, víctima de violencia que se vea obligado/a a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo en distinta unidad administrativa. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
3. Excedencia por razón de violencia. Todo/a empleado/a público/a podrá solicitar excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Durante los seis primeros meses se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.
4. Interpretación. Todas estos derechos deberán ser completados e interpretados de acuerdo con la legislación estatal al respecto y, muy especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Artículo 56. *Información sindical*

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

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

Artículo 57. *Tablón de anuncios*

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

Artículo 58. *El comité de empresa*

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

COMPETENCIAS SINDICALES

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

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

- a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/trabajadora siempre que lo autorice el interesado/interesada, se le entregará al Comité el pliego de cargo, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente el comité de empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación siempre que lo autorice el interesado/interesada.
- b) De todos los nombramientos interinos y los contratos laborales de carácter individual o por grupos de trabajo así como de estas contrataciones.
- c) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.

- d) De los ceses de los contratos laborales.
- e) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.
- f) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas, información que recibirá la comisión de interpretación y seguimiento.
- g) De todas las solicitudes de los/as trabajadores/as en materia que afecten a su relación laboral con la Administración y del ámbito de aplicación de este convenio. Por la Delegación de Personal se remitirá copia urgente al comité de empresa, para su estudio, valoración e informe si procediese.

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

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

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

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

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

8) El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

- a) Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado/interesada.
- b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- c) Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones de las distintas Comisiones de Personal y las realizadas por el comité de empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.
- d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

9) Obligaciones sindicales.

El comité de empresa se obliga expresamente:

- a) Respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que se conozca en razón de su cargo.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.
- e) Colaborar con la Corporación.

Artículo 59. Secciones sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. Derechos de los afiliados

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

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

Artículo 61. Derecho de reunión

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

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

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

Artículo 62. Local sindical

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

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

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

Artículo 63. Solución extrajudicial de conflictos

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

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

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

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

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

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

En el caso del arbitraje, las partes firmantes de este convenio acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que dicte. Sólo será posible este procedimiento por solicitud y acuerdo de ambas partes y por acuerdo en la designación de árbitros.

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

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

Disposiciones adicionales

• PRIMERA

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

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

• SEGUNDA

Todas aquellas mejoras, dictadas tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito laboral, que sean de aplicación a la Administración Local, pasarán a formar parte del presente convenio, excepto en aquellos casos en que sea precisa una negociación previa para su efectivo cumplimiento.

• TERCERA

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

• CUARTA

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

• QUINTA

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

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

• SEXTA

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

• SÉPTIMA

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

• OCTAVA

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

• NOVENA

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

• DÉCIMA

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

• UNDÉCIMA

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

Disposiciones transitorias

• PRIMERA

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

• SEGUNDA

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

• TERCERA

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

Disposición derogatoria

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

(Firmas ilegibles).

1 3 1 7 8 / 0 8

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE
DELEGACIÓN PROVINCIAL MÁLAGA

DECLARACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE MÁLAGA. PROMOVIDO POR EL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

1. OBJETO DE LA DECLARACIÓN

La Ley 7/1994, de 18 de mayo, de Protección Ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece en su artículo 11 la necesidad de someter al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental las actuaciones públicas y privadas que se lleven a cabo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y se hallen comprendidas en su anexo primero, estando los Planes Generales de Ordenación Urbana entre las incluidas en el epígrafe 20 del referido anexo.

Las características básicas del PGOU se describen en el anexo I de esta Declaración de Impacto Ambiental. La información más relevante del estudio de impacto ambiental se incluye en el anexo II y un resumen de las alegaciones sobre materia ambiental presentadas durante la fase de exposición pública de los documentos, en el anexo III.

2. TRAMITACIÓN

El trámite administrativo ha sido el establecido en los capítulos IV de procedimiento general y V de procedimiento de planes urbanísticos del Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental aprobado mediante el Decreto 292/1995, de 12 de diciembre.

El 6-09-2004 tuvo entrada en esta Delegación Provincial, remitida por Oficina de Revisión del PGOU del Ayuntamiento de Málaga, copia del acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en su sesión de 30-07-2004, por el que se formula la Revisión Adaptación del PGOU de Málaga (Texto Refundido de julio 1998). Con fecha 4-8-2005, el Ayuntamiento de Málaga remitió escrito del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de aprobación del documento de avance de la revisión del PGOU, con copia del mismo en formato DVD. Según este, el periodo de exposición pública se cerró el 30-9-2005.

Con fecha 4-8-2006 se recibió el Acuerdo de sesión de Pleno del Ayuntamiento de 26-7-2006 por el que se Aprueba inicialmente el documento de Revisión-Adaptación del PGOU, con copia del documento y se inicia su periodo de información pública.

Con fecha 9-10-2006 se recibió el documento de Aprobación Inicial de la Revisión del PGOU, en formato papel y debidamente diligenciado, para la formulación de la Declaración Previa de Impacto Ambiental, una vez fue requerido al Ayuntamiento mediante escrito de

22-8-2006. El Ayuntamiento efectuó la subsanación documental el 23-3-07, completando el expediente con la inclusión del resultado de la exposición pública. Según consta en la certificación de 19-3-2007 de la Gerencia de Urbanismo, el periodo de información fue anunciado en el BOP de 27-7-2006, en el Diario SUR de 28-7-2006 y en el tablón de anuncios de la Gerencia de Urbanismo y finalizó el 17-10-2006.

Con fecha 29-8-08 se recibió el documento aprobado provisionalmente por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga en pleno en sesión extraordinaria celebrada el 14-8-08.

3. CONSIDERACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE LA DECLARACIÓN PREVIA**3.1. EN RELACIÓN CON LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS**

3.1.1. La documentación del PGOU aprobado provisionalmente continua incluyendo discordancias e inexactitudes respecto a la clasificación y calificación de los terrenos del paraje natural desembocadura del Guadalhorce:

- El Plano de Ordenación Estructural. Clasificación del suelo (P.1.1, hojas 2 y 4) incluye los terrenos situados entre los dos brazos de la desembocadura del río Guadalhorce como Sistema General (espacios libres, parques urbanos y periurbanos).
- El Plano de Ordenación Estructural. Categorías del suelo (P.1.2, hojas 2 y 4) los incluye como suelo urbano consolidado con planeamiento previo.
- El Plano de Ordenación Estructural. Suelo no urbanizable y protecciones (P.1.7, hojas 2 y 4) trata dichos terrenos como suelo no urbanizable de especial protección "Red de espacios naturales protegidos".
- El Plano de Ordenación General. Calificación, Usos y Sistemas (P.2.1, hojas 5 y 8) incluye la isla como Sistema General de espacios libres.
- El Plano de Información. Afecciones de la legislación medioambiental (I.5.1, hojas 2 y 4) graña los límites actuales del paraje natural como suelo no urbanizable de especial protección.

Conforme al artículo 15 de la Ley 2/1989, de 18 de julio, por la que se aprueba el Inventario de Espacios Naturales Protegidos de Andalucía y se establecen medidas adicionales para su protección, "los terrenos de las Reservas Naturales y Parajes Naturales quedan clasificados a todos los efectos como suelos no urbanizables de protección especial". Por tanto, los terrenos que actualmente forman parte del paraje natural deben aparecer con esa clasificación en todos los documentos del PGOU, debiendo corregirse todos los planos en los que aparecen con otra clasificación, en particular los planos P.1.1, P.1.2 y P.2.1.

Por otra parte, actualmente se encuentra en tramitación un nuevo Plan de Ordenación de los recursos naturales del paraje natural desembocadura del Guadalhorce que modificará los límites de dicho espacio natural, pasando este a abarcar todos los terrenos isleños comprendidos entre los dos brazos de la desembocadura del río Guadalhorce. Cuando dicho PORN sea aprobado, la documentación del PGOU deberá ser adaptada a la nueva delimitación del Paraje Natural, siendo recomendable que la actual revisión del PGOU incorpore ya dicha previsión.

3.1.2. Como indicaba el epígrafe A del apartado primero de la declaración previa, las actuaciones que puedan afectar al ámbito del Paraje Natural de la Desembocadura del Guadalhorce, del Parque Natural de los Montes de Málaga y, en general, a cualquier espacio natural protegido, deberán adecuarse a sus objetivos de conservación, en los términos establecidos en la Ley 2/1989, de 18 de julio, la Ley 8/2003 de la Flora y la Fauna Silvestres y la Ley 42/2007, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, así como contar con el informe favorable de sus organismos rectores; ello sin perjuicio del procedimiento de prevención ambiental al que esté sujeto el proyecto en cuestión.