



**CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 2008-2011, PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO, OBRAS E INFRAESTRUCTURA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.**

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.**

1. El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de Málaga (en adelante G.M.U.) y el personal laboral a su servicio.
2. Las partes que conciertan el presente Convenio son, por una parte, los representantes del Comité de Empresa de la G.M.U. y, por otra, los representantes de ésta.
3. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo público.

- Elaborar un Plan de Igualdad, previa negociación, con la representación de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, a través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo III. Para ello la Comisión de Paritaria trabajará para la elaboración de dicho Plan de Igualdad en un período no superior a dos meses desde su constitución una vez aprobado y publicado el presente Convenio Colectivo.

4. Todos los derechos que se reconocen en este convenio, relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados, tendrán carácter prevalente. En todo caso, cuando exista colisión entre la facultad de organización de la Empresa y el derecho del hijo, prevalecerá éste.

**ARTICULO 2. ÁMBITO PERSONAL.**

1. Será de aplicación el presente Convenio a los empleados en régimen laboral de la G.M.U., excepto a los que ocupen puestos de Jefe de Departamento y de División.



2. Siempre que en el presente Convenio se haga referencia a trabajadores, empleados públicos municipales o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el primer punto.

### **ARTICULO 3. ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN Y DENUNCIA.**

1. El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente. Con independencia de lo anterior surtirá efectos desde la fecha de la firma del mismo, salvo que se disponga expresamente lo contrario.
2. Este Convenio estará vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2011, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta.
3. Este Convenio se considerará denunciado el 30 de Noviembre del año 2011, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo Convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.
4. Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de Diciembre del año 2011, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se considerará automáticamente prorrogado aunque los efectos del Convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero del año 2012.

### **ARTICULO 4. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la dependencia o departamento donde se encuentre así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto la G.M.U. como una única unidad de trabajo.

### **ARTICULO 5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta, sin perjuicio de las competencias de la G.M.U. En la interpretación del presente Convenio se aplicará el principio "in dubio pro operario".
2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 3 miembros en representación de la G.M.U. y 3 miembros designados por el Comité de Empresa.
3. Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.



4. En la primera reunión que celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.
5. Las competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento con respecto al Convenio Colectivo o pactos y acuerdos generales serán:
  - a) Velar por su fiel cumplimiento.
  - b) Desarrollo de las condiciones pactadas.
  - c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
  - d) Seguimiento de las horas extras.
  - e) Seguimiento de la implantación de la jornada superior y horario flexible.
  - f) Seguimiento de la aplicación de los complementos de exclusividad y responsabilidad.
  - g) Seguimiento de la distribución del complemento de asistencia y puntualidad.
  - h) Seguimiento de los programas específicos de productividad.

### **ARTICULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.
2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese modificada, anulada o interpretada de forma distinta a la acordada por la Comisión de Seguimiento alguna de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste devendrá ineficaz, y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente si dicha Comisión determina que tal nulidad o interpretación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto



## **CAPITULO II.- TIEMPO DE TRABAJO**

### **ARTICULO 7. CALENDARIO DE TRABAJO.**

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central y Autonómica, corresponda a Málaga capital.
2. En todos los Departamentos 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.

### **ARTICULO 8. JORNADA LABORAL.**

1. Se establecen dos tipos de jornadas laborales en razón a la duración de las mismas, pudiendo el empleado optar por cualquiera de ella con las condiciones mencionadas en los artículos 24, 25 y 48 del presente Convenio.
2. La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.531 horas en cómputo anual, una vez descontados los días de permisos, fiestas y vacaciones.
3. La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general en el número anterior, será la vigente, única, continuada y no rotatoria.
4. La jornada superior será de 1.599 horas en cómputo anual.
5. El empleado tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma.

### **ARTICULO 9. HORARIO DE TRABAJO.**

1. El personal que opte por la jornada mencionada en el número 4 del artículo 8 la realizará con las siguientes condiciones:
  - a) El horario de mañana será de 8 a 15 horas.
  - b) El Horario de permanencia conjunta será de 9.00 horas a 14.30 horas de lunes a jueves y de 9.00 horas a 14.00 horas los viernes.



- c) Se permitirá el siguiente horario flexible: desde las 7.30 hasta las 9.00 horas en la entrada y desde las 14.30 a las 15.30 horas en la salida de lunes a jueves y de 7.30 a 9.00 horas en la entrada y desde las 14.00 a 15.30 horas, los viernes.
  - d) La jornada superior comportará la realización de dos horas y media semanales, o parte proporcional correspondiente, excepto desde el 1 de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive, pudiéndose realizar los lunes laborables en horario de 16.00 a 20.30 así como durante el horario flexible de mañana antes señalado. Se establece así mismo una tolerancia de 30 minutos semanales en la jornada superior.
  - e) La jornada superior antes referida se distribuirá en base diaria a razón de 24 minutos diarios, por cada día hábil en el que se produzca la asistencia del trabajador, y será descontada con cargo a su saldo horario.
  - f) La tarde del martes queda para la recuperación del horario flexible y la jornada superior atrasada.
  - g) La realización de la jornada superior en la tarde del lunes, así como la recuperación del horario flexible en la tarde del martes, requerirá de la previa comunicación al Jefe del Departamento al que el empleado se encuentre adscrito, o persona en quien delegue, a los exclusivos efectos de asignación de tareas.
  - h) La Comisión de Seguimiento estudiará los supuestos especiales que se planteen por los trabajadores para el mantenimiento de horario flexible distinto al regulado en este artículo.
2. El horario flexible y la jornada superior atrasada se recuperarán los lunes y martes entre las 16.00 y las 20.30 horas.
- Sólo por autorización expresa del Jefe del Departamento podrá alterarse el horario de la jornada superior y el horario de permanencia conjunta y únicamente durante un periodo determinado de tiempo. De ello se dará conocimiento al Comité de Empresa.
3. El personal que no se acoja a la jornada superior tendrá el horario establecido en el Ayuntamiento de Málaga, aunque con la flexibilidad mencionada en los números anteriores.
4. La acumulación positiva o negativa de horas se regularizará de acuerdo con lo dispuesto en las Circulares del Departamento de Régimen Interior de 7 de Febrero de 1992, 17 de septiembre y 7 de noviembre de 1996, 11 de abril de 1997, 5 de noviembre de 1998 o normas que las sustituyan.



5. Aquellos empleados que deban trabajar un sábado descansarán cualquier otro día, a voluntad del empleado. En caso de ser día de jornada superior deberán recuperarse las horas correspondientes a dicha jornada con igual tratamiento que el especificado para el horario flexible. En este caso no se descontará el complemento de asistencia y puntualidad.
6. Los horarios especiales de aquellos servicios o puestos de trabajo que no se adapten a lo dispuesto en el número 1 se incluirán dentro del calendario laboral anual. Para el establecimiento de dicho horario especial se requerirá el acuerdo del empleado, con informe previo del Comité de Empresa.
7. Cada empleado dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de treinta minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo y se disfrutará en el tiempo que se determine para cada Departamento. Se permitirá una flexibilidad de 15 minutos.
8. Se establece asimismo con carácter general desde el día 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida.
9. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga y, en Navidades desde el día 22 de diciembre hasta el 6 de enero, el horario de trabajo será de 9.00 a 14.00 horas.
10. Al objeto de recuperar saldo horario negativo, los empleados que lo soliciten podrán permutar días de asuntos propios por su contravalor en horas de trabajo, a razón de siete horas por cada día de asuntos propios.

### **ARTICULO 10. CONTROL DE HORARIO.**

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los empleados de la G.M.U. se llevará a cabo mediante sistemas mecanizados, relojes o cualquier otro medio, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias afectadas.
2. Todos los empleados de la G.M.U. tendrán obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y final de cada jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma. Para ello se proveerá a cada empleado de una tarjeta, personal e intransferible, propiedad de la G.M.U., que se entregará en depósito al trabajador y cuya sustitución por pérdida o deterioro no debido al transcurso del tiempo correrá por cuenta del mismo.



3. Cuando por causas justificadas, exista algún centro u oficina en que no pueda cumplirse lo establecido en el número anterior, el control a que se refiere el número 1 de este artículo se llevará a cabo mediante listas de firmas, o sistema semejante, que serán cumplimentadas por todos los empleados.
4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control de un determinado centro u oficina, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar, y hasta que ésta sea repuesta, darán lugar a la aplicación de los sistemas de control establecidos en el número anterior.

### **ARTICULO 11. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR MOTIVOS FAMILIARES.**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o un/a minusválido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta la mitad de la duración de aquella.
2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo/a o necesite de atención especial y que no desempeñe una actividad retribuida. Será necesaria acreditación fehaciente, siendo suficiente declaración jurada de que el mayor o enfermo depende del trabajador.
3. Así mismo se reconoce, en los términos recogidos en el artículo 13.1.n), el derecho a la reducción de jornada en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros, o que, por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; en el artículo 13.1.o), para atender al cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave; así como en el artículo 14.6, en el supuesto de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute, corresponderá al trabajador/a en los términos previstos en la normativa vigente. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
5. El horario de jornada reducida será a elección del trabajador entre las 7:30 y las 15:30 horas.



### **CAPITULO III.- VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

#### **ARTICULO 12. VACACIONES.**

##### **I. Modalidades de disfrute de vacaciones:**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas se disfrutará en una de las siguientes opciones a elegir por el trabajador:

##### **A) Por días naturales:**

Un mes o 30 días naturales, pudiendo dividirse a petición del empleado en dos periodos, el menor de 7 días como mínimo, si ello no causa detrimento en la G.M.U.

El computo de las vacaciones será de fecha a fecha y en todo caso como mínimo de 30 días si se disfrutan en los meses de febrero a marzo.

Si las realiza en Agosto disfrutará de dos días más sobre el previsto. Dichos días podrán acumularse al periodo de vacaciones o disfrutarse como los establecidos en la letra p) del número 1 del art. 13.

##### **B) Por días hábiles:**

Las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles (no se consideran los sábados para estos efectos como hábiles).

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

El periodo vacacional se verá incrementado a 24 días hábiles a los 15 años de servicios prestados en la administración, 25 días a los 20 años, 26 a los 25 años y 27 a los 30 años. Este derecho a los días hábiles adicionales de vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio respectivos.

Si el empleado permanece de vacaciones durante todo el mes de agosto, el número de días de vacaciones reflejado en el párrafo anterior se verá incrementado en dos días adicionales.



## II. Normas comunes a ambas modalidades de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo causa relacionada con la maternidad, en la que a elección de la trabajadora se podrán acumular dos meses de vacaciones (las vacaciones pendientes y las del siguiente año) siempre que las disfrute tras la baja por maternidad.

El empleado que, por necesidades de la G.M.U., no disfrute sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive tendrá un día más de permiso por cada semana (siete días naturales o cinco hábiles, en su caso) de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, a tal efecto no se tendrán en cuenta las fracciones inferiores a dicha semana debiéndose dar cuenta de ello al Comité de Empresa. Dichos días podrán acumularse al periodo de vacaciones o disfrutarse como los establecidos en la letra p) del número 1 del artículo 13.

2. Si, por necesidades de la G.M.U., debieran suspenderse unas vacaciones, el empleado deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Departamento de Régimen Interior con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda por disfrutar, debiéndose dar cuenta de ello al Comité de Empresa.
3. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado pasara a la situación de baja por enfermedad, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Departamento de Régimen Interior, dentro de los 2 días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado, termina el año natural o causa baja definitiva en la G.M.U., sin haberlas disfrutado.

Caso de que las vacaciones, o parte de las mismas, se disfruten durante el último trimestre, la referencia, que en los párrafos anteriores se hace al año natural, se entiende ampliada hasta el fin del primer trimestre del siguiente año.



4. El empleado de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado, en el caso del apartado a). Para el caso de disfrutarlas en días hábiles el cálculo será de dos días hábiles por mes trabajado.
5. El empleado que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el empleado cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

6. Anualmente, y antes del 15 de mayo se procurará confeccionar el calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes Departamentos debiendo ser oído el Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.
7. Los matrimonios y uniones de hecho, en los que ambos sean empleados de la G.M.U., tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

### **ARTICULO 13. PERMISOS RETRIBUIDOS**

1. El empleado tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción de los asuntos particulares, permiso por antigüedad y puentes recuperables, que no precisan justificación, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican, y contando desde la fecha del hecho causante:
  - a) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del **cónyuge e hijos/as del empleado/a**:



- Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica con hospitalización mínima de 24 horas, o fallecimiento: 7 días naturales.
  - Ídem, en caso de fallecimiento del cónyuge con hijos discapacitados o menores en edad escolar: 19 días naturales.
  - Fuera de los supuestos anteriores, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
    - i) Dentro de la provincia: 2 días naturales.
    - ii) Fuera de la provincia: 4 días naturales.
- b) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de **padres, suegros, hermanos, abuelos y nietos del empleado/a:****
- Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica con hospitalización mínima de 24 horas, o fallecimiento:
    - i) Dentro de la provincia: 5 días naturales.
    - ii) Fuera de la provincia: 7 días naturales.
  - Fuera de los supuestos anteriores, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
    - i) Dentro de la provincia: 2 días naturales.
    - ii) Fuera de la provincia: 4 días naturales.
- En el supuesto de una enfermedad grave prolongada de ascendientes, cónyuge o hijos, la fecha de inicio del disfrute de este permiso podrá ser distinta a la del hecho causante. En dicho supuesto, y en función de las necesidades del trabajador, podrá autorizarse su disfrute como días hábiles, oída la Comisión de Seguimiento.
- c) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del **cuñado/a del empleado/a** (hermano del cónyuge o el cónyuge del hermano):**
- Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica con hospitalización mínima de 24 horas, o fallecimiento:
    - i) Dentro de la provincia: 2 días hábiles.
    - ii) Fuera de la provincia: 4 días hábiles.
  - Fuera de los supuestos anteriores, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
    - i) Dentro de la provincia: 2 días naturales.
    - ii) Fuera de la provincia: 4 días naturales.
- d) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, de **tíos, sobrinos y primos del empleado/a o cónyuge:****
- Por accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica con hospitalización mínima de 24 horas, o fallecimiento:



- i) Dentro de la provincia: 1 día natural.
  - ii) Fuera de la provincia: 2 días naturales.
- e) Por matrimonio del empleado/a: 18 días naturales. El inicio del disfrute de este permiso, no debe coincidir necesariamente con el día de la celebración del matrimonio.

En los casos de unión de hecho, una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos tres años y siempre que se trate de una unión de hecho o de derecho con diferente persona.

- f) Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del empleado o cónyuge: 1 día (el del acto civil o religioso).
- g) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y no liberatorios, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración.
- h) Por traslado de domicilio: dos días naturales.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- j) Se concederá un día de permiso especial no recuperable por cada curso escolar, para asistencia a tutorías de los hijos del trabajador debidamente justificados y con un límite de 14 años del menor.
- k) Se concederá permiso especial no recuperable por el tiempo indispensable necesario para la asistencia al médico del propio trabajador, hijo o familiar a su cargo debidamente justificado.
- l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- m) El empleado/a con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos fracciones o, en su caso, a elección del empleado/a, acumularse este periodo de tiempo, o parte del mismo, en jornadas de trabajo, que deberían disfrutarse inmediatamente después de la baja maternal. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses, el tiempo se multiplicará por el número de hijos a cuidar.
- n) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.



Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- o)** Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiere más de un titular de este derecho por un mismo causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
  - p)** Hasta seis días laborales cada año natural, por asuntos particulares, que podrán ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El empleado podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades de la G.M.U. En caso de que no sea posible la concesión a todos los peticionarios se procederá por sorteo. Se procurará que estos días se disfruten preferentemente durante Semana Santa y Navidad.
  - q)** Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas, a excepción de aquéllas que deban permanecer abiertas por ser legalmente hábiles. En caso de que el día 24 y 31 de diciembre sean sábado, domingo o no cierre la dependencia donde esté destinado el empleado, se incrementarán en dos los días de asuntos particulares. Asimismo, en el caso de que los días 25 de diciembre y 1 de enero coincidan en sábado, se incrementarán en dos los días de asuntos particulares.
  - r)** Permiso por antigüedad: dos días al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días podrán disfrutarse sujetándose a las mismas reglas establecidas para el disfrute de los días por asuntos particulares.
  - s)** Tres días de puente recuperable, siempre que el solicitante no tenga más de 15 horas negativas.
2. La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos los días de permiso por matrimonio del empleado/a; asuntos particulares; permiso por antigüedad; ni puentes recuperables. No obstante si agotado dicho límite, algún empleado solicitase nueva licencia, la G.M.U. y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente el caso planteado, que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.
3. En caso de enfermedad o accidente, el empleado está obligado a comunicar a su Departamento la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente, la hará llegar, dentro de los 3 días laborables siguientes a su primera falta de



asistencia, al Departamento de Régimen Interior. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

4. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del Departamento de Régimen Interior con la antelación que se señala a continuación:
  - a) Con 72 horas: Permiso por matrimonio; para concurrir a exámenes; por traslado de domicilio; por tutoría; por lactancia; asuntos particulares; permiso por antigüedad; y puente recuperable.
  - b) Cuando se produzca el hecho que los motiva: Los restantes.

Los justificantes de los permisos que requieran documentación acreditativa de la realización del hecho causante que lo motivó y, en su caso, de la relación de parentesco, se aportarán, en caso de que no sean susceptibles de aportarlos junto con la solicitud, en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado.

El incumplimiento injustificado de los plazos establecidos, tanto para la presentación de solicitudes de permisos, como para la justificación de los mismos, determinará su consideración como ausencias injustificadas.

5. Los permisos arriba expresados, serán extensibles para el empleado/a cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable mediante certificado de convivencia.
6. Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos por nacimiento o fallecimiento se produzcan fuera de la jornada de trabajo del empleado, el disfrute del permiso correspondiente comenzará el día inmediatamente posterior.

### **ARTÍCULO 14 – PERMISOS POR MOTIVOS DE LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y POR RAZÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO.**

#### **1. Permiso por parto:**

Las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste de permiso.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto. El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar.

Si, en los mismos supuestos antes indicados, la hospitalización tiene una duración superior a siete días, se ampliará la duración del permiso por maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso, de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

## **2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se



constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

### **3. Una vez agotada la duración legal del permiso por parto, adopción o acogimiento familiar establecida en los apartados anteriores:**

Las empleadas tendrán derecho a un permiso adicional de cuatro semanas ininterrumpidas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por parto, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cinco de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo,



salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

#### **4. Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:**

Tendrá una duración de veintiocho días naturales, completando la G.M.U. con un permiso por nacimiento, la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar dicha duración, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se ampliará, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso se ampliará una semana cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento. Igual sucederá cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. En los términos de la legislación vigente, la duración indicada se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento familiar, contemplado en los apartados anteriores del presente artículo y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la G.M.U. y el trabajador según la normativa reguladora de la materia.

#### **5. Normas comunes a los Permisos por parto, adopción o acogimiento, y paternidad:**

El permiso por parto, adopción o acogimiento, y por paternidad, recogidos en los apartados anteriores se reconocen en los términos y con los criterios establecidos por la legislación vigente, o por las normas que la sustituyan, con excepción de los apartados referidos a las cuatro semanas adicionales de ampliación del permiso por parto, adopción o acogimiento, reconocido en el apartado 3, y del permiso de paternidad por nacimiento de hijo a cargo de esta G.M.U. previsto en el apartado 4, que constituyen mejoras convencionales a la regulación estatutaria de dichos derechos.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.



Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### **6. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada de esta G.M.U.:**

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la G.M.U.

### **ARTÍCULO 15.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

#### 1. Permisos por estudios.

Cada empleado/a tendrá derecho a seis meses, como máximo, de permiso no retribuido por cada período de cuatro años, con reserva del puesto de trabajo, siempre que el objetivo del mismo esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjero, Masters, etc.). Para ello, deberá acreditarse fehacientemente la matriculación en el curso, master, etc. de contenido formativo y una vez solicitada la incorporación deberá presentarse certificado de asistencia a dicho curso.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad al mismo.

#### 2. Permisos por motivos personales.

Podrán concederse permisos no retribuidos por interés particular, con reserva de puesto de trabajo, siempre que no sean relacionados con actividades o por motivos económicos y que las necesidades del servicio lo permitan, durante seis meses cada dos años. En caso de que por la



G.M.U. se detectara la utilización de este permiso con ánimo de lucro, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria, previo conocimiento del Comité de Empresa.

### **ARTICULO 16. SITUACIONES DEL PERSONAL LABORAL.**

De conformidad con lo previsto en el párrafo segundo del Artículo 92 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal laboral de esta Gerencia le será de aplicación, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las situaciones administrativas previstas en el EBEP para el personal funcionario.

De lo anterior se exceptúa expresamente lo establecido en el art. 87.3 para la situación de servicios especiales de determinado personal -altos cargos-, que no será de aplicación (A partir de “Tendrán, asimismo,...”). En consecuencia a estos empleados se les aplicará el mismo tratamiento que al resto del personal de la G.M.U.

Las normas que se contienen en el presente artículo, en cuanto reproduzcan la regulación establecida al respecto en la referida normativa, se entenderán automáticamente modificadas en los mismos términos en los que se pudiera producir la normativa que reproducen.

#### **1. Servicios Especiales.**

Los empleados serán declarados en situación de servicios especiales:

- a. Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b. Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c. Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- d. Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.



- e. Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.
- f. Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- g. Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- h. Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- i. Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- j. Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.
- k. Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- l. Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleados de esta G.M.U. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. No será de aplicación a los empleados de la G.M.U. que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas, o al de entidades y organismos asimilados, ejerciten el derecho de transferencia establecido en el estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas.



Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan.

Los puestos que deban quedar reservados para su provisión, en su momento, por los empleados en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados, entre tanto, mediante personal contratado temporal.

La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueron declarados en la referida situación, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierdan dicha condición, por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

## **2. Excedencia**

La excedencia de los empleados de la G.M.U. podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por prestación de servicios en otras administraciones públicas.



### **A) Excedencia voluntaria por interés particular.**

Los empleados de la G.M.U. podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

### **B) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

### **C) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.**

Los empleados de la G.M.U. tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la G.M.U. podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto con la misma retribución.

Los empleados en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

### **D) Excedencia por razón de violencia de género.**

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



### **E) Excedencia por prestación de servicios en otras Administraciones Públicas:**

El personal laboral fijo que pase a la situación de servicio activo como funcionario de carrera o personal laboral fijo en una Administración Pública distinta, será declarado en la situación de excedencia por prestación de servicios en otras Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad.

El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará a pasar a esta situación de excedencia.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

Los/as empleados/as podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá, en todo caso, con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria. Si una vez solicitado el reingreso no obtuvieran el mismo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en la misma situación de excedencia voluntaria en que se encuentren al amparo de lo dispuesto en el artículo 29.3.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, hasta tanto se produzca dicha vacante.

## **CAPITULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **ARTICULO 17. NORMAS GENERALES Y COMUNES.**

1. Los empleados de la G.M.U. solo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este Convenio.
2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Convenio ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.



3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la G.M.U., la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.
4. Los empleados que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, incluido el complemento personal. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Se exceptúa de esta reducción la ayuda familiar.

### **ARTICULO 18. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio son básicas y complementarias:
2. Son retribuciones básicas:
  - a. El sueldo
  - b. La antigüedad
  - c. Las pagas extraordinarias
3. Son retribuciones complementarias:
  - a. Las horas extraordinarias
  - b. El complemento de asistencia y puntualidad
  - c. El complemento de exclusividad
  - d. El complemento de responsabilidad
  - e. El complemento de productividad.
  - f. Los pluses especiales
4. Las retribuciones fijas y de periodicidad mensual, tanto básicas como complementarias, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.



- b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.
5. Todos los conceptos salariales enumerados en este artículo, se computarán como base de cotización a la Seguridad Social.
6. A los efectos de ordenación del salario los conceptos establecidos en las letras c), d) y e) del número 3 de este artículo tendrán la consideración de complemento de puesto de trabajo.

### **ARTICULO 19. SUELDO.**

1. El sueldo es el que corresponde a cada una de las categorías laborales en que se organizan los empleados de la G.M.U.
2. El importe del sueldo que corresponde a cada categoría para el año 2010, es el que figura en la tabla salarial que se incluye como ANEXO I.
3. El personal de la G.M.U. con antigüedad anterior a 1 de enero de 1990, podrá mantener la denominación de la categoría que ostentaba al 31 de diciembre de 1989, en ese caso no le sería de aplicación a dichos empleados lo especificado en el artículo 49 y en el ANEXO II.
4. El complemento personal se declara a extinguir. No obstante ello, el personal que a 1 de enero de 2004, tuviera consolidado este complemento mantendrá su derecho a percibirlo. En caso de que se produjera algún cambio de categoría laboral en los perceptores de este complemento, se les absorberá de éste, íntegramente, la subida que experimenten el sueldo y la antigüedad, garantizándose en todo caso la revisión salarial de ambos conceptos prevista en el artículo 30.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y a excepción del personal antes mencionado, no se podrá aplicar a ningún empleado de la G.M.U. este concepto retributivo. Para el personal con contratos laborales no sujetos a Convenio Colectivo, o personal con contratos de Alta Dirección, en ningún caso, se podrá utilizar el complemento personal como forma de retribución.



### **ARTICULO 20. ANTIGÜEDAD.**

1. La antigüedad se abona por trienios, que consisten en una cantidad igual para cada categoría por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. El valor del trienio figura en la tabla salarial que se incluye como ANEXO I, estableciéndose a partir del 1 de enero del 2001 o cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita, el valor de los trienios en el 3% del salario base. Este apartado deberá interpretarse de conformidad con la Sentencia 412/2009, de 25 de septiembre, del Juzgado de lo Social Núm.1 de Málaga.
4. 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 efectivos.
5. Cuando un empleado cambie de categoría percibirá los trienios en la cuantía asignada a la misma.

### **ARTICULO 21. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo, antigüedad, complemento personal, complemento de exclusividad y complemento de responsabilidad, en caso de que el empleado perciba alguno de estos conceptos, y se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:
  - a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.
  - b) Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.



- c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
2. A los efectos previstos en el número anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.
3. Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes, se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

### **ARTICULO 22. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1. Se definen como horas extraordinarias estructurales las mencionadas en el artículo 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983 (B.O.E. 7/3/83).
2. Se fija el valor de la hora extraordinaria según tabla salarial del ANEXO I.
3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por el Gerente y por escrito, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a 5 días laborables.
4. Se fija en 80 el máximo de horas que se pueden realizar por empleado durante cada año natural, compensándose, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo, las que superen dicha cuantía.
5. Quedan fuera del cómputo máximo de horas fijado en el número anterior las que se realicen cuando se opte por la jornada superior definida en el artículo 8.
6. La G.M.U. informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias que se devenguen, especificando las causas que las han motivado, empleados que las han percibido y Departamento al que están adscritos.
7. Para que se puedan realizar horas extraordinarias en casos excepcionales y debidamente justificadas, el Gerente lo deberá proponer al Consejo de Administración de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructura, previo informe del Comité de Empresa.



### **ARTICULO 23. COMPLEMENTO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.**

1. Se establece para cada categoría laboral, un complemento de mejora del índice de absentismo, pagadero por meses vencidos, y cuya asignación se hará por la G.M.U., oída la Comisión de Seguimiento del Convenio, en base a criterios objetivos de puntualidad y asistencia.
2. Este complemento se devengará por día efectivo de trabajo y su importe para el año 2010 figura en la tabla salarial que se incluye como ANEXO I.
3. Las cantidades que sean detraídas a los empleados, por no haberse alcanzado los objetivos de puntualidad y asistencia que se marquen, se incorporarán al fondo social.

### **ARTICULO 24. COMPLEMENTO DE EXCLUSIVIDAD.**

1. Para percibir este complemento los empleados tendrán que solicitar por escrito a la G.M.U., y que lo acepte ésta, acogerse a la jornada superior definida en el artículo 8.
2. La exclusividad referida en el apartado anterior comprende la imposibilidad de desempeñar una segunda actividad en el sector público o privado, incluso las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta.
3. La retribución por este concepto se corresponde con los mínimos y máximos establecidos para el mismo en el Anexo I, tabla salarial año 2010.
4. La valoración de la exclusividad y responsabilidad se realizará mediante el siguiente mecanismo:
  - a) En función de la antigüedad en el puesto de trabajo, transcurrido el primer año desde el ingreso en la Gerencia Municipal de Urbanismo o desde que se formule nuevamente la opción por la jornada superior para aquellos empleados que hubieran renunciado a la misma, consistirá en un 25% anual del mínimo establecido en la tabla salarial, percibiéndose dicha subida anualmente, una vez transcurrido un año desde que se ocupe el puesto de trabajo desde el ingreso o el ejercicio de la opción, hasta el 100% del máximo fijado en dicha tabla para el puesto que ocupe.



- b) No obstante lo anterior, en casos muy excepcionales, justificados y previo informe escrito del Comité de Empresa, podrán omitirse los mecanismos establecidos anteriormente y fijarse cualquier cantidad, dentro de las bandas establecidas en la tabla salarial.
  - c) Caso de que un empleado cambie de categoría o puesto de trabajo, no tendrá derecho a mantener el mismo destino que anteriormente ocupaba, aunque si se le reconoce el derecho a percibir, a título personal, la cantidad que por este complemento percibiera en el pasado, no siendo de aplicación en este caso el mecanismo automático de incremento descrito en las letras a) y b) anteriores hasta que se cumplan las condiciones que en el mismo se determinan.
  - d) Caso de que un empleado sea cesado de su puesto de trabajo, se le reconoce el derecho a percibir la cantidad que por este complemento percibiera debido al mecanismo automático de incremento descrito en las letras a) y b) anteriores, y como tope hasta el 75% del máximo fijado en la tabla salarial para el puesto del que ha sido cesado.
5. Deberá justificarse la exclusividad mediante copia del impreso de la declaración de la renta o cualquier otro documento solicitado por la G.M.U.
  6. La aplicación de este complemento surtirá efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha en que el empleado hubiese optado por su aplicación individual. Una vez realizada la opción y aplicado este complemento, el empleado no podrá renunciar al mismo hasta que transcurran, como mínimo, cinco años. En caso de renuncia no podrá solicitarse nuevamente hasta transcurrido cinco años desde que la renuncia haya tenido lugar.
  7. Excepcionalmente podrá otorgarse renuncia al complemento, sin que haya transcurrido el plazo referido en el apartado anterior. Estas renunciaciones tendrán la consideración de suspensión, siempre que no hayan sido concedidas para el ejercicio de otra actividad profesional.

### **ARTICULO 25. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.**

1. Para percibir este complemento, los empleados que voluntariamente lo soliciten, y sea aceptado por la G.M.U., deberán acogerse a la jornada superior definida en el artículo 8 y a la exclusividad, mediante el correspondiente compromiso escrito.



2. La cuantía de este complemento para el año 2010, figura en la tabla salarial que se incluye como ANEXO I. Las condiciones de su aplicación serán las mismas establecidas en el número 2 del artículo anterior.
3. Los empleados que perciban este complemento no podrán devengar horas extraordinarias.
4. La aplicación de este complemento surtirá efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha en que el empleado hubiese optado por su aplicación individual. Una vez realizada la opción y aplicado este complemento, el empleado no podrá renunciar al mismo hasta que transcurran, como mínimo, cinco años. En caso de renuncia no podrá solicitarse nuevamente hasta transcurrido cinco años desde que la renuncia haya tenido lugar.
5. Excepcionalmente podrá otorgarse renuncia al complemento, sin que haya transcurrido el plazo referido en el apartado anterior. Estas renuncias tendrán la consideración de suspensión, siempre que no hayan sido concedidas para el ejercicio de otra actividad profesional.
6. La renuncia a este complemento supondrá también la renuncia al complemento regulado en el artículo anterior.

### **ARTICULO 26. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la mejor calidad o cantidad de trabajo y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo así como su experiencia. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes de conformidad con los criterios generales establecidos en este artículo.
2. La productividad se valorará, provisionalmente y hasta tanto se negocien los criterios definitivos, en función de parámetros objetivos de rendimiento y permanencia en el puesto de trabajo y se abonará mensualmente, según las reglas señaladas en el Anexo V .

### **ARTICULO 27. PLUSES ESPECIALES.**

1. El de peligrosidad, toxicidad y penosidad, afectará, a los empleados que presten su actividad en puestos de trabajo de especial y manifiesta peligrosidad, toxicidad y penosidad.



Por el Comité de Seguridad y Salud se realizará un estudio pormenorizado de aquellos trabajos en los que concurren estas circunstancias.

La asignación del plus se hará por Resolución del Sr. Gerente, según lo establecido en la normativa de Prevención de riesgos laborales.

El importe de este plus será de 2,00.- € por día efectivo de trabajo.

2. Se establecerá un plus de riesgos económicos o de quebranto de moneda que importará para el año 2010, 115.- € mensuales. La G.M.U. y el Comité de Empresa estudiarán la asignación y condiciones de este plus, en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio.
3. Se establece un plus por nocturnidad a los empleados que prestan su jornada de trabajo de forma habitual o transitoria entre las 22 h. y las 6 h. del día siguiente de 5,00.- € por día efectivo de trabajo.
4. Se establece un plus de atención al público con una cuantía de 8,00.- € por día efectivo de trabajo para los puestos de trabajo que a continuación se relacionan: Información al Público de Obra Mayor –2 pluses–; Información al Público de Obra Menor –2 pluses–; Cambios de Uso –1 plus–; Información al Público-Vista de Expediente –1 plus–; Información al Público-Otros Expedientes del Servicio de Licencias –1 plus–; Atención Inicial y Expedición de Números –1 plus–; Atención al Registro –2 pluses–; Técnico de Información Urbanística –2 pluses–; Información General –2 pluses–; Gestión Tributaria –2 pluses–; Atención al Público de Reprografía –2 pluses–.

Las citadas plazas serán ofertadas en concurso entre todos los empleados que cumplan las características exigidas para el puesto, según baremación que se determinará en Comisión de Seguimiento.

5. Se establece asimismo un plus de jornada especial para el puesto de trabajo de conductor del Sr. Concejal, para aquellos trabajadores que desarrollen las funciones propias del mismo. El importe de este plus será de 5,00.- € por día efectivo de trabajo. La percepción del mismo es incompatible con el abono o compensación de cualesquiera horas realizadas fuera de la jornada habitual.



### **ARTICULO 28. AYUDA FAMILIAR.**

1. La ayuda familiar es una prestación que se percibe por todos los empleados, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.
2. Este complemento se abonará por mensualidades vencidas y está constituido por una asignación por matrimonio o pareja de hecho y una bonificación por cada hijo/a.
3. Tienen derecho a la asignación por matrimonio los empleados casados o parejas de hecho y los viudos y viudas con hijos/as a su cargo con derecho a bonificación. La cuantía es de 3.-€ mensuales.
4. Tiene derecho a la ayuda por hijo/a los empleados/as que tengan :
  - a) Hijos/as menores de 18 años.
  - b) Hijos/as mayores de dicha edad y menores de 23 años que carezcan de empleo y no cobren sueldo o retribución alguna.
  - c) Hijos mayores de dicha edad que se hallen incapacitados para todo trabajo.
5. La cuantía de dicha ayuda es de 3 € por hijo/a y mes, aumentándose en un 25%, en el caso de familias numerosas de primera categoría, en un 30% para las de segunda y en un 35% para las que tengan categoría de honor.

### **ARTICULO 29. GASTOS DE LOCOMOCIÓN, CONDUCCIÓN, DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.**

1. En aquellos casos en que sea preciso que el empleado utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación, la cantidad de 0,19.- € por kilómetro. Dicho importe se actualizará automáticamente según la cuantía que, conforme al R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por Razón del Servicio, o norma que la sustituya, se fije por el uso de vehículo particular.
2. La utilización del vehículo particular será voluntaria por parte del afectado.
3. La G.M.U. dotará de vehículos oficiales al personal cuyo trabajo específico requiera de forma imprescindible un medio de locomoción.



4. Aquellos empleados que tengan que conducir un vehículo oficial, sin que sean oficiales de oficio conductores, percibirán la cantidad de 2,00.- € por día efectivo de conducción.
5. Las comisiones de servicio darán derecho a que los gastos de viaje, alojamiento y manutención sean por cuenta de la G.M.U., el Gerente regulará las medidas pertinentes para el control de dicho gasto.

### **ARTICULO 30. REVISIÓN SALARIAL.**

1. Las retribuciones del personal de la GMU experimentarán la subida que dispongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado anualmente.
2. Se aplicará dicha subida con efectos al 1 de Enero de cada año, para los siguientes conceptos retributivos: sueldo, trienios, complemento personal, complemento de responsabilidad, complemento de exclusividad, productividad, de asistencia y puntualidad y pagas extraordinarias.
3. La cuantía de las horas extraordinarias previstas en el art. 22 y Anexo I, se aumentarán igualmente en el porcentaje que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
4. La inflación prevista para el año 2010 se fija en un 1% estableciéndose una cláusula de revisión salarial a partir del I.P.C., publicado con carácter oficial y ámbito estatal, en la cuantía que supere el mismo y siempre que lo permitan las Leyes Generales de Presupuestos del Estado. En este caso, el importe resultante sería abonado en el primer trimestre del 2011, en una sola vez, actualizándose las tablas salariales en esa diferencia. Este mecanismo se aplicará, con las limitaciones que se establezcan igualmente por las Leyes Generales de Presupuestos, para el año 2011.



## **CAPITULO V.- PRESTACIONES SOCIALES**

### **ARTICULO 31. ASISTENCIA JURÍDICA Y GARANTÍAS.**

1. Por la G.M.U. se designará, a su cargo, la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia dolo o mala fe, y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado o ser la G.M.U. la demandante.
2. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.
3. La G.M.U. garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del empleado que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie dolo, o mala fe del empleado.
4. La G.M.U. asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados, cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.
5. En caso de detención o privación de libertad de un empleado, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta 6 meses o a excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

### **ARTICULO 32. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE.**

La G.M.U. se obliga a suscribir una póliza de Vida y Accidente, cuyos asegurados son los empleados en activo, con las siguientes condiciones:

- |  |               |
|--|---------------|
| a) Gran invalidez:                                 | 36.060,73.- € |
| b) Jubilación por invalidez absoluta y permanente: | 30.050,61.- € |
| c) Jubilación por invalidez total y permanente:    | 30.050,61.- € |



- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| d) Fallecimiento en activo:        | 30.050,61.- € |
| e) Incapacidad permanente parcial: | 12.020,24.- € |

### **ARTICULO 33. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.**

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados en el desempeño de sus funciones, la G.M.U. contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe de 132.222,66.- €. Asimismo, se contratará una póliza para garantizar los riesgos derivados de la responsabilidad decenal en la elaboración de proyectos y dirección y construcción de obras.

### **ARTICULO 34. PRESTACIONES.**

1. Los empleados de la G.M.U. podrán percibir las siguientes prestaciones:
  - a) Por matrimonio: El empleado percibirá por este concepto en el año 2010 la cantidad de 80.- € a cargo de la G.M.U.
  - b) Por natalidad: El empleado percibirá por este concepto en el año 2010 la cantidad de 100.- € por cada hijo y beneficiario de ayuda familiar.
  - c) Por enfermedad, accidente o baja maternal: se abonará el 100% del salario real a cargo de la G.M.U.
  - d) La G.M.U. abonará en el año 2010 mensualmente la cantidad de 134.- € por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las siguientes condiciones:
    - Estar afectado/a por una disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33% o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
    - Dependier económicamente del empleado/a.
    - No percibir ingresos por cualquier causa superiores al 80% del salario mínimo interprofesional.



# Ayuntamiento de Málaga

Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras

Departamento de Régimen Interior  
Servicio de Recursos Humanos



Tras el fallecimiento o jubilación del empleado/a, esta cantidad se mantendrá por la G.M.U. a favor del hijo/a o cónyuge discapacitado/a, mientras perduren las circunstancias que motivaron su concesión.

e) Por Ayuda Escolar:

La G.M.U. abonará a los empleados una ayuda escolar por estudios, siendo beneficiarios de la misma el propio empleado, su cónyuge e hijos que convivan con él, siempre que sean menores de 25 años, o mayores de esta edad en caso de discapacidad, que estén económicamente a su cargo y que acrediten la situación de desempleo. La ayuda consistirá en lo siguiente:

Guardería ..... 115,00.- €

Educación Infantil y Primaria ..... 112,00.- €

1º, 2º, 3º y 4º E.S.O., 1º y 2º Bachiller, F.P.,  
Acceso a la Universidad y otros Estudios Oficiales  
cursados en Centros Públicos ..... 124,00.- €

Para estudios universitarios se abonará el coste de la matrícula fijado por la Universidad de Málaga para los estudios de Grado, con un máximo del 11,5 € por crédito universitario, y con un límite para las asignaturas que constituyan un curso académico de:

- 690,00 € para los estudios conducentes al título de Grado, Master y Doctor del Plan Bolonia, así como para los estudios de primer, segundo y tercer ciclo universitario.
- 171,48 € cuando se traten de otros estudios universitarios, títulos propios tales como especialistas, expertos, etc.

Las anteriores cuantías se podrán incrementar, en función de la variación que experimenten los precios públicos de la Universidad de Málaga, hasta un 5% adicional.

Deberá acreditarse un razonable aprovechamiento, a juicio de la G.M.U., para los años sucesivos.



Se establecen 3 becas de 364,00- € / año cada una, para estudios universitarios fuera de Málaga.

Estas ayudas se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se acrediten.

- f) Los empleados percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica. Las cantidades para 2010-2011 se señalan, en su límite máximo, en el ANEXO III.

Esta prestación la percibirán los empleados, siendo beneficiarios de la misma el propio empleado, su cónyuge e hijos que convivan con él, siempre que sean menores de 25 años, o mayores de esta edad en caso de discapacidad, que estén económicamente a su cargo y que acrediten la situación de desempleo.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados de la G.M.U., estas prestaciones solo las percibirá uno de ellos.

- g) A los empleados que, posteriormente a su ingreso, se les exija, por la G.M.U. o por Ley, un carnet de conducir distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará el importe total del nuevo carnet.
- h) Para el personal que trabaje en jornada superior, se establecerá una dieta de 12,62.- € para la tarde del lunes, pudiéndose establecer a estos efectos un convenio con las cafeterías más próximas y siempre que el tiempo que medie entre la terminación de la jornada general y el comienzo de la jornada de tarde, sea inferior a una hora y quince minutos.
- i) A todo empleado o empleada que justifique documentalmente la asistencia de su cónyuge, ascendientes o hijos/as, que convivan con él o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente, se le abonará mensualmente, y durante el tiempo máximo de cuatro meses, la cantidad de 165.- €. La documentación mínima exigible para que pueda ser reconocido este derecho será el certificado de convivencia, certificado médico e informe de los servicios sociales municipales, o de la Diputación Provincial o Comunidad Autónoma. Este pago podrá abonarse una vez más en el plazo de diez años.



2. Los empleados no fijos, que lleven menos de un año percibirán las ayudas recogidas en este artículo prorrateadas en función del tiempo de prestación de servicios acumulado, excepción hecha de las especificadas en los apartados a), b), c), d), g) y h) del número anterior, que se devengarán íntegramente desde el ingreso.
3. Los empleados no fijos, que lleven más de un año en la G.M.U., recibirán iguales prestaciones que los fijos.

### **ARTICULO 35. ANTICIPOS.**

1. La G.M.U. destinará un fondo de 120.000 € anuales para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados fijos y temporales en los términos del punto 6. Este fondo se ampliará en el 2011 en proporción al número de empleados con derecho a percibir anticipos. La Empresa repondrá dicha cantidad a 1 de Enero de cada año.
2. Los anticipos se concederán por un importe de 3.000 €, y serán reintegrables como máximo en 30 meses, con un periodo de carencia de 3 meses.
3. Los anticipos deberán solicitarse por el empleado, en impreso al efecto, al Departamento de Régimen Interior, acompañando los justificantes que crea oportunos para su concesión.
4. En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo, mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido al menos un año de la concesión del último.
5. Las concesiones deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes.
6. El personal laboral temporal tendrá derecho, en las mismas condiciones y con las particularidades que a continuación se reseñan, a la concesión de los Anticipos Reintegrables previstos en el presente Artículo:
  - a) Haber cumplido doce meses de prestación de servicios en esta G.M.U.
  - b) El periodo de amortización del anticipo será igual o inferior a la duración prevista del contrato.



- c) En los casos que, llegado el momento del cese, el empleado aún se encuentre reintegrando el anticipo, se deducirá de la última nómina el importe pendiente de reintegrar por dicho concepto. En el supuesto de que no haya sido posible la deducción total, deberá el interesado proceder a la devolución de la cuantía pendiente. En caso contrario, procederá emprender las acciones que correspondan.
- d) Formalizar la petición en impreso establecido al efecto donde se recogerá la anterior reglamentación.

### **ARTICULO 36. PREMIO DE JUBILACIÓN.**

1. Todo empleado que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a un premio de jubilación que consistirá en 1.983.- €, que se abonará en la nómina del mes en que se jubile, siempre que se jubile con 65 años o menos.
2. Cuando a un empleado le sea concedida la jubilación anticipada con antelación a la edad de 65 años, y así lo acredite, la G.M.U. le abonará una indemnización de la cuantía que se indica, en función de su edad:

7.512,65 de € si tiene 64 años cumplidos  
21.035,42 de € si tiene 63 años cumplidos.  
30.050,61 de € si tiene 62 años cumplidos.  
39.065,79 de € si tiene 61 años cumplidos.  
48.080,97 de € si tiene 60 años cumplidos.

Estas cantidades son de aplicación exclusiva a la jubilación anticipada. En ningún caso se aplicarán a la jubilación parcial.

3. A todos los empleados que cumplan 25 años de servicios prestados en esta G.M.U., Ayuntamiento de Málaga y sus Organismos Autónomos y Empresas Municipales, se les abonará, en concepto de gratificación por una sola vez, la cantidad de 190,66.-€.



### **ARTÍCULO 36.- BIS PLAN DE PENSIONES**

La Gerencia Municipal de Urbanismo realizará, en su condición de entidad promotora del Plan de Pensiones de Empleo constituido a favor de los empleados de la G.M.U., la aportación anual establecida para los empleados públicos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Dicha aportación se realizará en los términos previstos por las Especificaciones por las que se rige dicho Plan.

### **ARTÍCULO 37.- JUBILACIÓN PARCIAL.**

Se prevé la jubilación parcial voluntaria de los trabajadores/as mediante la reducción de jornada de trabajo y el salario en los términos y la edad establecidos en la legislación vigente y con las siguientes condiciones:

- La G.M.U. se obliga a concertar simultáneamente un contrato de relevo preferentemente a tiempo completo y con una duración igual al tiempo que le falta al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación, sin que el mismo pueda prorrogarse después de dicha edad siempre que la legislación lo permita.
- El contrato de relevo se ofertará a los trabajadores/as incluidos/as en la Bolsa de Trabajo de la G.M.U. de acuerdo con los criterios de la misma y su duración será igual al tiempo que le falta al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

### **ARTICULO 38. ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES.**

La G.M.U. constituirá un fondo de 6.611.-€ anuales, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el Comité de Empresa y fiscalizado por la G.M.U. Esta cantidad se incrementará en proporción al número de empleados existentes.



### **CAPITULO VI.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

#### **ARTICULO 39. EL COMITÉ DE EMPRESA.**

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. El Comité de Empresa recibirá información sobre la política de personal de la G.M.U., que le será facilitada trimestralmente.
3. El Comité de Empresa emitirá informe con carácter previo, sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Planes de formación de personal.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
  - d) Cualquier asunto de Personal que sea competencia del Consejo de Administración de la G.M.U.
4. El Comité de Empresa será informado en todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a la imposición de la sanción, siempre que en los mismos se determinen que se han cometido faltas graves o muy graves.
5. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
  - c) Cantidades que perciba cada empleado por complemento de asistencia y puntualidad.
  - d) En cualquier materia de mínimo y obligado cumplimiento de este Convenio, respecto al personal sujeto al mismo.



6. El Comité de Empresa participará en el proceso de elección y adjudicación de la Mutua de accidentes de trabajo.
7. El Comité de Empresa conocerá, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
9. El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
10. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la G.M.U.
11. El Comité de Empresa colaborará con la G.M.U. para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
12. El Comité de Empresa informará a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
13. Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
14. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la G.M.U. señale expresamente el carácter reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la G.M.U. podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma para fines distintos a los que motivaron la entrega.
15. La G.M.U. 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 tabloneros de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.



16. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la G.M.U.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados de la G.M.U.
- c) Notificar a la dirección de la G.M.U. cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno, así como comunicar las horas sindicales que va a disfrutar mensualmente cada miembro de la misma.

### **ARTICULO 40. GARANTÍAS PERSONALES.**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los empleados, dispondrán, en el ejercicio de su función representativa, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la G.M.U., sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de su representación.

Durante el período de representación sindical, cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del Comité de Empresa, éste, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.



- e) Disponer cada uno de sus miembros de 480 horas anuales para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:
- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la G.M.U., así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.
  - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en el Departamento donde esté destinado cada miembro, de la comunicación, al incorporarse a su puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta.
  - Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de la G.M.U.
  - El miembro del Comité de Empresa, que además sea delegado sindical, solo tendrá un crédito de 40 horas mensuales.

### **ARTICULO 41. SECCIONES SINDICALES.**

1. Los empleados afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo.
2. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y de entre sus afiliados.
3. El número de delegados sindicales será uno en aquellos Sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hallan obtenido el 10% o mas de los votos al Comité de Empresa.
4. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, incluyendo la disposición de horas, análogamente la Sección Sindical deberá comunicar a la G.M.U. las horas que dispondrá mensualmente cada delegado.



5. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes facultades:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la G.M.U.
- b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y la G.M.U.
- c) Ser informados y oídos por la G.M.U., con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, especialmente en los despidos, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la G.M.U. ponga a disposición del Comité de Empresa.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncio a que se hace mención en el número 14 del artículo 35.
- f) Previa solicitud por escrito del empleado que así lo desee la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.
- g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la G.M.U. que se establezcan en materia de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

### **ARTICULO 42. ASAMBLEAS.**

1. Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicato más representativo, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El Comité de Empresa.



- c) Cualesquiera empleados de la G.M.U., siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.
2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:
  - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
  - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
  - c) Indicar el orden del día.
  - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.
3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso 72 horas anuales, de las cuales 36 corresponderán al Comité de Empresa y otras 36 a cada una de las Secciones Sindicales.

## **CAPITULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTICULO 43.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

- a) Los Delegados/as de Prevención son los trabajadores/as con funciones específicas en materia de riesgos en el trabajo.
- b) Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité y las Secciones Sindicales. Excepcionalmente se podrá designar de entre el personal de la G.M.U. un empleado como Delegado de Prevención.
- c) El número de Delegados/as de Prevención para la G.M.U., con arreglo a lo establecido en la Ley, será de tres.
- d) Los Delegados/as de Prevención tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, incluyendo la disposición de horas, teniendo que comunicar al Departamento de Régimen Interior las horas de las que disponga mensualmente cada Delegado/a.
- e) Las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención, son las relacionadas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



### **ARTICULO 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá como mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

### **ARTICULO 45. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

1. El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:
  - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. 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 y prevención y 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. El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Centro de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/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 servicios de prevención.

### **ARTICULO 46. RECONOCIMIENTO MEDICO.**

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los empleados, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.
2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses. Quedan incluidos en este apartado aquellos empleados que trabajan con pantallas de ordenador y los que están sometidos a situación especial de ruidos.
3. Se fomentarán campañas de vacunación entre los empleados. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.
4. Las condiciones del reconocimiento se realizarán por acuerdo entre el Comité de Empresa y la dirección de la G.M.U.



### **ARTICULO 47. UNIFORME DE TRABAJO.**

1. La G.M.U. proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.
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 general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

### **CAPITULO VIII.- ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

#### **ARTICULO 48. SISTEMA DE ACCESO.**

1. La selección de todo el personal fijo, se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en la que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Los puestos que resulten vacantes, una vez realizadas las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, podrán ser cubiertos mediante sistema de concurso convocado por la Gerencia, entre personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y de sus Organismos Autónomos, siempre que en sus convenios se recoja una disposición de similares características.
3. Se garantiza la presencia de un empleado designado por la G.M.U., a propuesta del Comité de Empresa, como vocal en los tribunales correspondientes de las convocatorias, el cual deberá tener igual o superior nivel académico al exigido a los aspirantes a cada vacante o grupo de vacantes.
4. Para la contratación de personal laboral en régimen eventual se efectuarán pruebas objetivas, con la participación del Comité de Empresa.
5. En toda nueva contratación, fija o temporal, se exigirán la exclusividad y la jornada superior reseñadas en los artículos 24 y 8 respectivamente.



### **ARTICULO 49. PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

1. La G.M.U. aprobará anualmente, junto con los presupuestos, la plantilla, en la que incluirá las plazas vacantes que precise, según sus necesidades organizativas así como aquellas que resultaren necesarias por el cambio de categoría laboral en aplicación del párrafo tercero de este artículo y de la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.
2. Una vez aprobada la plantilla, se publicarán las vacantes a fin de que los empleados fijos de plantilla de la G.M.U. que cumplan los requisitos de antigüedad y titulación recogidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y Titulaciones del Anexo II, accedan a las mismas mediante el correspondiente cambio de categoría laboral.

En el caso de que el número de vacantes fuera inferior al número de trabajadores que cumplieran los requisitos para la promoción, el ascenso se resolverá a favor del que antes hubiera cumplido el plazo requerido para el ascenso, y en caso de empate para el de mayor antigüedad en la G.M.U. Si persistiera el empate, se resolvería a favor del de mayor edad.

3. Independientemente de lo anterior la G.M.U. en todo caso efectuará las oportunas previsiones en plantilla y presupuestos para el cambio de categoría laboral automática de los ordenanzas y auxiliares de la escala general, y peones y personal de oficio en la escala especial, que cumplan los requisitos de permanencia en el puesto de trabajo y titulación determinados en el Anexo II. Para ello, el empleado deberá comunicarlo por escrito antes del 31 de octubre del año anterior a que se pueda producir dicha situación.

Cuando a la fecha de finalización de los estudios o del ingreso como personal laboral fijo, ya se cumpla el requisito de antigüedad, la promoción tendrá lugar con fecha del uno de enero del ejercicio siguiente.

4. Una vez asignados los cambios de categoría laboral por carrera administrativa de los trabajadores con derecho a ello, (ya sea por aplicación de la Disposición Transitoria IV o de los puntos 2 y 3 de este artículo) las vacantes restantes, si las hubiere, serán ofertadas en Promoción Interna, para aquellos empleados fijos que poseyendo la titulación exigida y una antigüedad mínima de dos años en la categoría de origen, reúnan los restantes requisitos y superen las pruebas que en su caso establezcan las convocatorias.



### **ARTÍCULO 50.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La G.M.U. facilitará la movilidad voluntaria de los trabajadores dentro de sus respectivas categorías a través del sistema de concurso de traslados, cada vez que exista una plaza vacante en la plantilla.

La movilidad funcional en el seno de la empresa por necesidades de organización del trabajo deberá fundarse en criterios objetivos, que deberán comunicarse en propuesta razonada al trabajador afectado.

### **ARTICULO 51. PERIODO DE PRACTICAS.**

Los aspirantes a empleados en régimen laboral, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria respectiva, deberán superar los cursos selectivos o los periodos de prácticas especificados en la misma, y los restantes requisitos determinados en la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 52.- BOLSAS DE TRABAJO.**

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo y para aquellas categorías que así lo demanden, se formarán las oportunas bolsas de trabajo cuyo régimen de constitución y funcionamiento, serán previamente acordados por la Comisión de Seguimiento.

### **ARTICULO 53. PLAN DE FORMACIÓN.**

Se fija una cantidad de 19.833,40.- € para el Plan de Formación, siendo la Comisión de Seguimiento la encargada de elaborar dicho Plan de Formación, el cual deberá presentarse en el plazo de un mes desde la aprobación del presente Convenio.



1. Serán objetivos básicos del plan de formación:
  - a) El reciclado y puesta a punto para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.
  - b) Las acciones formativas encaminadas a la promoción del personal.
  - c) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

### **ARTICULO 54. PROCEDIMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.**

1. Cualquier asistencia a cursos u otra actividad formativa, será analizada dentro del plan de formación y serán de conocimiento general de los empleados, así como del Comité de Empresa.
2. Los empleados que asistan a acciones formativas habrán de justificar el importe de los gastos y matrículas que se realicen y asimismo presentarán un resumen-memoria-comentario del Curso o Seminario en el que han participado.
3. Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral. Aquellas que tengan carácter voluntario se organizarán en horario dentro y/o fuera de la jornada laboral, según las posibilidades organizativas.

Si el curso o parte de él, se desarrolla fuera del horario de trabajo se considerará como trabajado el 50% de la duración total del mismo, salvo que el tiempo incluido en horario de trabajo fuese mayor de este 50% en cuyo caso, se considerará como trabajado todo el tiempo incluido en horario de trabajo.

4. Se recogerá en el expediente personal de los empleados que asistan a cursos de formación, la valoración final obtenida en los mismos.



## **CAPITULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTICULO 55. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Los trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico de la Función Pública, cuyos artículos, a título informativo, se transcriben en el Anexo IV de este Convenio, y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en su desarrollo.

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, será el establecido para los funcionarios de las Corporaciones Locales.

### **ARTÍCULO 56.- ACOSO LABORAL (MOBBING) Y SEXUAL.**

El personal al servicio de la G.M.U. tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensa verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

### **ARTICULO 57. DESPIDO IMPROCEDENTE.**

En cualquier caso de despido, declarado improcedente por la jurisdicción competente, los trabajadores fijos o interinos en plazas vacantes pendientes de formalización de ofertas públicas de empleo, podrán ejercer la opción entre readmisión o indemnización, en plazo no superior a quince días desde la notificación de la Sentencia.



### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

En el plazo de tres meses, a partir de que una de las partes firmantes de este Convenio lo solicite, éstas se comprometen a negociar un sistema de provisión de puestos de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

Si en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga se fijasen condiciones distintas a las establecidas en este texto, en materia de permisos y prestaciones, la Comisión de Seguimiento estudiará las modificaciones que sea preciso realizar. Esta disposición deberá interpretarse en los términos de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 1053/2009 de 4 de junio (la incorporación de cualquier mejora requerirá acuerdo al respecto en Comisión de Seguimiento).

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

El presente Convenio surtirá efectos desde la fecha de su firma y ninguna de sus disposiciones tendrá carácter retroactivo, salvo las cantidades correspondientes a la subida salarial.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

Los mínimos de los complementos fijados en el ANEXO I se ampliarán anualmente en un 25% de los mismos, hasta su igualación a los máximos de los tramos correspondientes a cada puesto de trabajo. La entrada en vigor de esta disposición quedará supeditada a que la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita, en los términos de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 336/2008, de 14 de febrero.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

La prótesis sanitarias del ANEXO III se modificarán según quede estipulado en Comisión de Seguimiento.



### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

En el supuesto que las condiciones de salud de un empleado/a lo demanden, y previo dictamen médico, aconsejen un cambio de puesto de trabajo la Comisión de Seguimiento resolverá lo procedente en cada caso.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**

Las partes firmantes del convenio se comprometen a negociar y suscribir convenios con guarderías del entorno de la Gerencia Municipal de Urbanismo en beneficio de los/as trabajadores/as que tengan hijos/as de hasta 3 años de edad.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA**

Las partes firmantes de este convenio, ante la existencia de cantidades que vienen percibiendo el personal de la Gerencia que ha ostentado la categoría de Jefe de Departamento u otros cargos no regulados actualmente en el Convenio Colectivo, se comprometen al inicio de un proceso negociador bajo las siguientes bases:

- a) En ningún caso se mantendrá el sistema actual de percepción del 100 % de las retribuciones del anterior cargo.
- b) En ningún caso, los trabajadores de la G.M.U., fuera de lo que resultase del acuerdo para la situación actual, podrán percibir complemento o cantidad alguna por haber desempeñado con anterioridad los puestos de Gerente/a, Gerente Adjunto/a, Secretario/a Técnico/a, Jefes de Departamento, Jefes de División o cualquier otro puesto de trabajo que pudiera crearse fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Ambas partes consideran que la actual situación sólo puede ser resuelta mediante un proceso negociador pacífico, y en este sentido se comprometen en lo sucesivo a buscar dicha solución para el futuro, única y exclusivamente, mediante su negociación en el marco de las Comisiones Paritarias –ya sea de Seguimiento o Negociadora- existentes en la Gerencia Municipal de Urbanismo, con máxima observancia del principio de buena fe negociadora establecido en el art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente acuerdo no se extiende a las situaciones preexistentes que se encuentran en la actualidad sometidas a procedimiento judicial por conflicto colectivo y no implican desistimiento ni renuncia alguna en relación al mismo.



### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA**

En el caso de ayuda escolar por estudios universitarios correspondientes a la obtención del Título de Grado en Medicina no será de aplicación la limite global para las asignaturas que constituyan un curso académico de 690 €.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

En el caso de ayudas escolares correspondientes a estudios universitarios de primer, segundo y tercer ciclo, no incluidos en el Plan Bolonia (Diplomados; Arquitectos Técnicos; Ingenieros Técnicos; Licenciados; Arquitectos; Ingenieros y Doctor) ya iniciados en el curso académico 2009/2010, y cursados en centros públicos, se abonará el coste de la matrícula. Las ayudas escolares por estudios universitarios distintos de los anteriores se regirá por la nueva normativa.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del EBEP, para el acceso a la condición de personal laboral de la G.M.U. seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.
2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Convenio se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el citado artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:
  - Grupo A: Subgrupo A1
  - Grupo B: Subgrupo A2
  - Grupo C: Subgrupo C1
  - Grupo D: Subgrupo C2
  - Grupo E: Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación (Disposición Adicional Séptima del EBEP).



3. Los empleados del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Durante la vigencia del presente Convenio se llevará a cabo un procedimiento de promoción interna, hasta un total de tres plazas, para la promoción a la categoría de Técnico Auxiliar de Profesionales de Oficio sin titulación pero con más de diez años de servicios.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA**

Como consecuencia de que el Convenio Colectivo 2004-2007 sustituyó el sistema de carrera administrativa del Convenio Colectivo 2001-2003, (en vigor desde el año 1990), y dado que existían, a la fecha de la modificación, trabajadores directamente afectados por poseer la titulación adecuada al amparo de la STSJ Andalucía de 27 de junio de 2003, así como trabajadores que estaban en disposición de poseer una titulación adecuada en el plazo de la vigencia del mencionado Convenio 2004-2007, las partes acordaron la Disposición Transitoria Cuarta del Convenio 2004-2007, en ejecución de la cual, en fecha 11 de mayo de 2005, se hizo pública la relación nominativa comprensiva de las fechas de cambios y categorías de promoción profesional de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Posteriormente, en fecha 24 de noviembre de 2008, se actualizó provisionalmente dicha relación según resultaba de la aplicación de la Resolución del Sr. Gerente de fecha 30 de octubre de 2008 por la que se fijaban como criterios de general aplicación los establecidos a título individual en las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 1558/2006 y 1366/2006, – en el sentido de computar a efectos de carrera administrativa tanto los periodos de tiempo trabajados en esta G.M.U., por contrato temporal, como los trabajados en otras Administraciones Públicas en la misma categoría profesional o nivel equivalente y funciones comparables–. Vistas las alegaciones formuladas a la citada relación por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en fecha 17 de junio de 2009, se publicó relación nominativa de carácter definitiva, en la que así mismo se incluyó la promoción profesional correspondiente al personal que obtuvo la titulación adecuada con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, dando con ello simultáneo cumplimiento a lo establecido en el párrafo cuarto de la citada Disposición Transitoria Cuarta. Dicha relación fue notificada individualmente a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, resolviendo las alegaciones que, en su caso, hubieran formulado, y poniéndoles de manifiesto los cambios de categorías y las fechas de ascenso que individualmente le correspondía.



En base a lo que antecede, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen el derecho de trabajadores incluidos en la relación nominativa publicada en fecha 17 de junio de 2009, y que a estos efectos se acompaña al Acuerdo de Aprobación del Convenio Colectivo 2008-2011 como parte inseparable e indivisible del mismo, a la promoción profesional a las categorías y en las fechas que en la misma se indican y ello, sin menoscabo de las reclamaciones, judiciales o no, que los trabajadores hubieran formulado contra ésta, que no se verán afectadas por el presente acuerdo.

La vigencia temporal de esta Disposición Transitoria no estará sujeta a la del presente Convenio, sino que será aquella que resulte necesaria para cumplimentar el último cambio de categoría que en la misma se recoge, es decir, el uno de octubre de 2023.

### **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA:**

En el supuesto de incumplimiento de esta Disposición Transitoria, o en el caso de que la misma deviniera inaplicable por cualquier motivo, será nulo el artículo 49 del actual Convenio Colectivo 2008-2011, recuperando eficacia a todos los efectos lo establecido en el art. 47 y anexo II del Convenio Colectivo 2001-2003, quedando incorporado al presente Convenio formando parte del mismo.

Igualmente, caso de que por la Jurisdicción o autoridad competente fuese modificada o anulado el artículo 49 o esta Disposición Transitoria, recobraría eficacia la redacción del art. 47 y anexo II del Convenio Colectivo 2001-2003.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con los efectos que en el mismo se determinan.



**Ayuntamiento de Málaga**

**Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras**

*Departamento de Régimen Interior*

*Servicio de Recursos Humanos*



## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

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

**Málaga, 12 de mayo de 2010**

**POR LA G.M.U.,**

**POR LOS REPRESENTANTES DE LOS  
TRABAJADORES,**



### ANEXOS

#### ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2010

CATEGORIA LABORAL	SUELDO		TRIENIO	
	MES	AÑO (*)	MES	AÑO (*)
TECNICO SUPERIOR	2.223,20	31.124,78	49,48	692,72
TECNICO DE GESTION	1.908,83	26.723,56	39,59	554,32
TECNICO DE GRADO MEDIO	1.908,83	26.723,56	39,59	554,32
TECNICO AUXILIAR	1.595,15	22.332,03	29,70	415,78
ADMINISTRATIVO	1.595,15	22.332,03	29,70	415,78
AUXILIAR	1.324,41	18.541,75	19,83	277,68
PROFESIONAL DE OFICIO	1.324,41	18.541,75	19,83	277,68
PEON O EQUIVALENTE	1.177,36	16.483,11	14,88	208,26

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras).

CATEGORIA LABORAL	C. A. y P.		HORA EXTRA
	MENSUAL	ANUAL (*)	
TECNICO SUPERIOR	179,76	2.157,07	26,52
TECNICO DE GESTION	154,15	1.849,84	21,71
TECNICO DE GRADO MEDIO	154,15	1.849,84	21,71
TECNICO AUXILIAR	140,85	1.690,23	18,99
ADMINISTRATIVO	140,85	1.690,23	18,99
AUXILIAR	126,06	1.512,74	15,73
PROFESIONAL DE OFICIO	126,06	1.512,74	15,73
PEON O EQUIVALENTE	117,74	1.412,89	13,99

(\*) Cantidad con 12 mensualidades.



PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE EXCLUSIVIDAD			
	MENSUAL		ANUAL (*)	
	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO
TECNICO SUPERIOR	200,37	400,77	2.805,13	5.610,72
TECNICO DE GESTION	159,63	319,28	2.234,87	4.469,89
TECNICO DE GRADO MEDIO	159,63	319,28	2.234,87	4.469,89
TECNICO AUXILIAR	144,73	289,45	2.026,16	4.052,32
ADMINISTRATIVO	144,73	289,45	2.026,16	4.052,32
AUXILIAR	135,07	270,17	1.891,05	3.782,39
PROFESIONAL DE OFICIO	135,07	270,17	1.891,05	3.782,39
PEON O EQUIVALENTE	110,53	221,04	1.547,37	3.094,59
JEFE DE SERVICIO	540,61	1.081,20	7.568,50	15.136,85
JEFE DE SECCION	450,94	901,83	6.313,12	12.625,64
JEFE DE NEGOCIADO	361,23	722,49	5.057,29	10.114,87
JEFE DE UNIDAD	159,63	319,28	2.234,87	4.469,89
LETRADO	540,61	1.081,20	7.568,50	15.136,85
SECRETARIA DIRECCION	159,63	319,28	2.234,87	4.469,89
CONDUCTOR CONCEJAL	155,63	315,27	2.178,66	4.413,73

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras).

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD			
	MENSUAL		ANUAL (*)	
	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO
TECNICO SUPERIOR	236,59	473,20	3.312,23	6.624,77
TECNICO DE GESTION	195,56	391,10	2.737,80	5.475,45
TECNICO DE GRADO MEDIO	195,56	391,10	2.737,80	5.475,45
TECNICO AUXILIAR	163,78	327,57	2.292,97	4.585,94
ADMINISTRATIVO	163,78	327,57	2.292,97	4.585,94
AUXILIAR	150,11	300,23	2.101,54	4.203,23
PROFESIONAL DE OFICIO	150,11	300,23	2.101,54	4.203,23
PEON O EQUIVALENTE	127,45	254,88	1.784,23	3.568,32
JEFE DE SERVICIO	325,33	650,67	4.554,66	9.109,31
JEFE DE SECCION	294,76	589,49	4.126,66	8.252,88
JEFE DE NEGOCIADO	264,14	528,27	3.697,92	7.395,84
JEFE DE UNIDAD	205,18	410,35	2.872,47	5.744,94
LETRADO	325,33	650,67	4.554,66	9.109,31
SECRETARIA DIRECCION	205,18	410,35	2.872,47	5.744,94
CONDUCTOR CONCEJAL	203,17	406,32	2.844,31	5.688,48

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras)



**ANEXO II.- CATÁLOGOS DE PUESTOS DE TRABAJO Y TITULACIONES PARA ACCESO Y ASCENSOS.**

**1. CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.**

<b>CATEGORÍA PUESTO</b>	<b>REQUISITOS PARA ACCEDER</b>
Técnico Superior (Grupo A, Subgrupo A1) - Escala de Administración General y Escala de Administración Especial. Jefe de Servicio Jefe de Sección Letrado Base	(*) (**)
Técnico de Gestión (Grupo A, Subgrupo A2) - Escala de Administración General. Jefe de Servicio Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Unidad Base	(*)
Técnico de Grado Medio (Grupo A, Subgrupo A2) - Escala de Administración Especial. Iguales puestos que el Técnico de Gestión Base	(*) (**)
Administrativo (Grupo C, Subgrupo C1) - Escala de Administración General. Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Unidad Secretaría Dirección Base	(*)(***)
Técnico Auxiliar (Grupo C, Subgrupo C1) - Escala de Administración Especial. Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Unidad Base	(*) (**)
Auxiliar (Grupo C, Subgrupo C2) - Escala de Administración General. Secretaría Dirección Base	(*) (**)
Profesional de Oficio (Grupo C, Subgrupo C2) - Escala de Administración Especial.	(*)
Ordenanza (Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación - DA7ª EBEP) - Escala de	



Administración General.

(\*\*)

Peón o equivalente (Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación - DA7ª EBEP) - Escala de Administración Especial.

(\*\*)

(\*) 6 años de prestación de servicios en la categoría inferior y el título necesario. A efectos del cumplimiento del citado plazo se computarán:

- los períodos de prestación de servicios para la G.M.U. en la categoría inferior, ya sea como personal laboral fijo o temporal.
- los períodos de prestación de servicios para otras Administraciones Públicas, ya sea como funcionario, laboral o personal estatutario, siempre que dichos servicios hayan sido en una categoría o nivel profesional equivalente a la categoría inferior a la que se promociona, y que las funciones desempeñadas resulten comparables con las de los empleados de la G.M.U. de la citada categoría.

Parte de la antigüedad podrá evitarse mediante la participación en los procedimientos de promoción interna convocados en virtud del art. 49 del presente Convenio.

(\*\*) Se accede a fijo mediante Oferta Pública de Empleo, solo en estas categorías.

(\*\*\*) 10 años de antigüedad en la categoría inferior sin la titulación requerida en el Anexo y con la asistencia a los cursos específicos de formación que se determinen. A efectos del cumplimiento del citado plazo se computarán los servicios prestados en los términos referidos en el apartado (\*)

Las funciones a desarrollar en cada puesto son las especificadas para los funcionarios equivalentes, con la salvedad de que los empleados que cambien por este procedimiento de categoría laboral, podrán seguir realizando las funciones inherentes a las categorías y puestos que anteriormente ocupaban.



## 2. CATÁLOGO DE TITULACIONES.

### **CATEGORÍAS LABORALES. TITULACIONES**

#### **ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL**

##### **TÉCNICOS SUPERIORES**

Licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas y Empresariales, y en Ciencias del Trabajo.

##### **TÉCNICOS DE GESTIÓN**

Diplomados en Gestión y Administración Pública, Relaciones Laborales, Ciencias Empresariales y Graduados Sociales. Primer ciclo completo de las Licenciaturas de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.

#### **ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL**

##### **TÉCNICOS SUPERIORES**

Ingenieros y Arquitectos.

##### **TÉCNICOS DE GRADO MEDIO**

Arquitectos Técnicos y Aparejadores, Ingenieros Técnicos Industriales, de Obras Públicas, de Topografía, Informáticos y Técnicos de Prevención.

Aquellas especialidades no incluidas en el Catálogo, deberán aprobarse en la plantilla del ejercicio correspondiente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, y una vez aprobada, se reservarán a promoción profesional del artículo 49, entre los empleados que dispongan de la titulación necesaria. Caso de quedar vacantes, serán incorporadas a la O.E.P.



### ANEXO III.- PRÓTESIS SANITARIAS.

CONCEPTO	IMPORTE	PERIODO CONCESIÓN
<u>Oftalmológicas</u>		
Gafas todo uso.....	47,79 €	por 2 años (*)
Gafas bifocales .....	74,32 €	por 2 años (*)
Un cristal .....	27,37 €	por 1 año
Dos cristales .....	54,73 €	por 1 año
Lentillas.....	72,24 €	por 1 año
Operación ocular laser .....	269,25 €	por 10 años
<u>Auditivas</u>		
Tapones oídos baños (50% factura) ....	36,34 €	por 1 año
Audífono .....	780,00 €	por oído 4 años
<u>Odontológicas</u>		
Prótesis dental (media).....	281,68 €	por 10 años
Prótesis dental (completa).....	547,31 €	por 10 años
Pieza dental implantada.....	98,52 €	por 10 años
Empastes (máximo 12 piezas).....	32,11 €	por 10 años
Ortodoncia .....	636,44 €	por 2 años
Implante dental (puente fijo) .....	201,94 €	por 10 años
Endodoncia.....	65,43 €	por 10 años
Limpieza bucal.....	32,11 €	por 1 año
Férula descarga (50% fra.) max.	36,34 €	por 2 años
Curetaje dentales ( 50% fra.) máx	218,09 €	por 10 años
Reconstrucción por pieza .....	20,60 €	por 10 años
Extracción .....	27,46 €	por 10 años
Fundas dentales y frente estético		
Según la siguiente tabla, hasta 180,30.-	50%	por 10 años
Desde 180,31 hasta 300,51	40%	por 10 años
Desde 300,52 hasta 450,76	35%	por 10 años
Desde 450,77 hasta 601,01	30%	por 10 años
A partir de 601,02	25% fra. (Prestación Máx. 780 €)	por 10 años



# Ayuntamiento de Málaga

Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras



*Departamento de Régimen Interior  
Servicio de Recursos Humanos*

## Ortopédicas

Plantilla ortopédica.....	36,51 €	(**)
Zapatos ortopédicas.....	62,13 €	(**)
Férula descarga (50% fra) máx	36,34 €	por 1 año
Medias panty.....	25,40 €	por 1 año
Medias normales.....	20,65 €	por 1 año
Medias cortas.....	17,26 €	por 1 año
Faja ortopédica.....	60,48 €	por 1 año
Faja tubular.....	20,85 €	por 1 año
Tobillera.....	10,16 €	por 1 año
Rodillera.....	8,06 €	por 1 año
Braguero.....	40,32 €	por 1 año
Bastones ingleses.....	20,16 €	por 1 año
Estabilizador tobillo (50 % fra.) máx	36,34 €	por 1 año
Otras prótesis.....		(***)

(\*) En caso de menores de 14 años, la renovación podrá ser anual.

(\*\*) Por 6 meses, hasta 2 años de edad; por 1 año, de 2 hasta 14 años de edad; por 2 años, de 14 años en adelante.

(\*\*\*) Su valor y tiempo a criterio de la Comisión de Seguimiento de este Convenio, con un importe máximo de 780 €.



## **ANEXO IV.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **ARTICULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.**

Los trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico de la Función Pública, cuyos artículos se transcriben a continuación, y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en su desarrollo:

*“Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.*

*1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.*

*2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.*

*3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.*

*4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.*

*Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.*

*1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.*

*2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:*

- a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.*
- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.*
- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.*
- d. Principio de culpabilidad.*



*e. Principio de presunción de inocencia.*

*3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.*

*Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.*

*Artículo 95. Faltas disciplinarias.*

*1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.*

*2. Son faltas muy graves:*

*a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.*

*b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

*c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.*

*d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.*

*e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.*

*f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.*

*g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.*

*h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.*

*i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.*

*j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.*



*k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.*

*l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.*

*m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.*

*n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.*

*ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*

*o. El acoso laboral.*

*p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.*

*3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:*

*a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.*

*b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.*

*c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.*

*4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.*

*Artículo 96. Sanciones.*

*1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:*

*a. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.*

*b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.*

*c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.*



- d. *Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.*
- e. *Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.*
- f. *Apercibimiento.*
- g. *Cualquier otra que se establezca por Ley.*

*2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.*

*3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.*

*Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.*

*Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.*

*El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.*

*El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.*

*Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.*

*1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.*

*La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.*

*2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.*

*En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.*

*3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.*



*La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.*

*El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.*

*4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.*

*El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.*

*Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.”*

## **ANEXO V.- PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD.**

### **I.- PROGRAMA DE MEJORA CONTINUADA DE LA PRODUCTIVIDAD.**

#### **1. OBJETO**

Es objeto de este programa la mejora continuada de la productividad que se traducirá en un incremento del rendimiento de los empleados y una mejora en la prestación de los servicios municipales encomendados.

Su implantación se llevará a cabo progresivamente, siendo su primera fase la que comprende el tiempo de duración del presente convenio.



En esta fase, el programa se basará en el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles en la G.M.U., medidos en razón del rendimiento y la permanencia en el puesto de trabajo y en la aplicación de los conocimientos obtenidos a través de la experiencia adquirida por el desarrollo continuado de las tareas, valorados en períodos de 36 meses de servicios reconocidos en la Administración Pública.

## 2. CRITERIOS DE VALORACIÓN

2.1. La productividad a que se refiere este programa se valorará en función de criterios objetivos de rendimiento y permanencia en el puesto de trabajo y se abonarán mensualmente según los siguientes criterios:

<u>Cantidades mensuales</u>	<u>Días ejecutados satisfactoriamente</u>
222,41.-	todos los días
198,16.- €	todos menos 1 día
179,02.- €	todos menos de 2 a 3 días
155,79.- €	todos menos de 4 a 7 días
132,58.- €	todos menos de 8 a 12 días
101,62.- €	todos menos de 13 a 18 días
67,94.- €	todos menos más de 18 días

**Aplicación:** a la totalidad de la plantilla. Los días de vacaciones anuales, asuntos propios y puentes recuperables, los de I.T. por accidente, I.T. por embarazo y permisos derivados de la maternidad, se considerarán a estos efectos días trabajados.



- 2.2. Por su parte y en cuanto a la valoración de la experiencia acreditada en la Administración, se señala para todos los trabajadores una cantidad fija, computada ésta cada 36 meses que será de 6,01.- € mensuales.

### **II.- PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD POR CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES DENTRO DEL PLAN DE ACCIÓN DE CALIDAD.**

1. **OBJETO:** Es objeto de este programa fomentar la productividad ligada a la consecución de objetivos y mejorar la eficacia y la eficiencia en la prestación de los servicios mediante la realización de actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad y Modernización iniciado por la G.M.U. así como favorecer la disminución del absentismo.
2. **CRITERIOS DE VALORACIÓN:** Se valorará la consecución de objetivos de gestión y/o de calidad y/o modernización fijados para las distintas unidades administrativas.
3. **VALORACIÓN ECONÓMICA:** Se establece un tope máximo anual de 710 € para cada empleado. Este tope máximo se ampliará hasta los 1.224 € en el año 2010 y sucesivos.

En caso de que por insuficiencia de crédito presupuestario no pudiera acometerse la subida adicional antes referida, ello conllevará la imposibilidad de efectuar pago alguno en virtud del Programa Específico de Productividad III. Una vez se dote de crédito presupuestario los programas de productividad recogidos en este punto, la Gerencia se compromete a mantenerlo para futuros ejercicios, sin necesidad de negociación. Una vez hayan tenido opción los empleados a percibir íntegramente los 514 € adicionales, el abono desde ese momento, se producirá en dos pagas, una en marzo y otra en septiembre, referidas cada una a periodos de seis meses.

Este tope máximo de 710 € se verá deducido por días de ausencia de jornadas efectiva de trabajo como consecuencia de enfermedad. Los porcentajes de dichas deducciones son los determinados por la Comisión de Seguimiento en sesión de fecha 28 de diciembre de 2004.

Sobre los 514 € adicionales, la Gerencia determinará, previa negociación, el porcentaje de deducción que corresponda por días de ausencia, respetando en todo caso, un descuento máximo de 10 € por día hábil de ausencia y una carencia mínima de ocho días naturales.



### **III.- PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE PRODUCTIVIDAD.**

Se definen como Programas Específicos de Productividad, el conjunto de planes coyunturales, concretos, excepcionales y urgentes cuyo objeto se detalla más adelante. Su entrada en vigor estará supeditada a la plena vigencia del programa de productividad II por consecución de objetivos y actuaciones dentro del plan de acción de calidad, no concibiéndose, fuera de los señalados en este apartado III, programa específico de productividad alguno.

#### 1. Objeto de los programas.

Tienen por objeto los programas específicos de productividad, incentivar la realización por los empleados de la G.M.U., de:

- Aquellas actividades coyunturales, nunca estructurales y periódicas, directamente relacionadas con los servicios públicos que aquí se prestan de imprescindible realización y debidamente justificados.
- Aquellas actividades tendentes a suplir posibles contrataciones externas de trabajos y servicios.
- Actividades que se planteen en circunstancias excepcionales y urgentes que deben atenderse en beneficio del servicio público que esta G.M.U. presta.

#### 2. Ámbito de aplicación.

Serán de aplicación estos programas específicos de productividad a todo el personal de la G.M.U., sujeto a convenio, que con carácter voluntario opten por realizarlos, estableciéndose en Comisión de Seguimiento los criterios objetivos de participación en igualdad de condiciones a todo el personal de la G.M.U.



### 3. Implantación de los programas específicos de productividad.

El Sr. Gerente formulará los distintos programas específicos de productividad al Comité de Empresa, justificando la necesidad de implantación de los mismos, con indicación del número de trabajadores necesarios para su ejecución (categorías, puestos de trabajos, etc), tiempo aproximado de realización, sistemas de compensación horaria, sistema de retribución e importe cerrado destinado al mismo, persona responsable de dicho programa, etc. Asimismo se facilitará por escrito la información adicional que el Comité de Empresa pueda requerir al objeto del estudio del mismo.

El Comité de Empresa, deberá emitir, con carácter previo, informe relativo al mismo.

Los programas específicos de productividad se negociarán en Comisión de Seguimiento y serán aprobados por el Gerente.

De los Programas Específicos de productividad aprobados se dará cuenta al Consejo de Administración de la G.M.U.O.I. en los términos previstos en el artículo 7, apartado 13, de los Estatutos de la Gerencia.

### 4. Valoración económica.

Con carácter general y salvo excepciones autorizadas por la Comisión de Seguimiento, se fija en 80 el máximo de horas anuales, que se pueden devengar por cada trabajador.

Las formas de retribución serán especificadas de forma clara y minuciosa (numero de horas a ejecutar, valor hora, categorías, tiempo de ejecución, etc.) en la solicitud de dichos programas, dichas cantidades se percibirán según lo establecido en el mismo, sin que den derecho a consolidación de cantidad alguna por el transcurso del tiempo.

En ningún caso, las cuantías asignadas por los programas específicos de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual, respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.



### 5. Devengo.

El/la responsable del respectivo Programa Específico de Productividad, presentará al Departamento de Régimen Interior informe sobre estado de ejecución y desarrollo del mismo, relación del personal sujeto a este Programa, cantidades a abonar a los mismos, etc, para su abono en nómina. De dicho informe y de la liquidación del Programa se dará traslado al Comité de Empresa para su conocimiento y efectos oportunos.

### 6. Publicación.

La G.M.U. publicará con carácter previo los distintos Programas Específicos de Productividad, así como las retribuciones que en el mismo se establezcan.

Las cantidades que perciba cada empleado o empleada por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados y empleadas de la G.M.U. como de los representantes sindicales.

En todo caso la Comisión de Seguimiento arbitrará las medidas necesarias para propiciar el óptimo reparto y repercusión entre los trabajadores de las tareas que se generen mediante estos Programas Específicos de Productividad

**Málaga, 12 de mayo de 2.010**

**POR LA G.M.U.,**

**POR LOS REPRESENTANTES  
DEL COMITÉ DE EMPRESA,**



### ANEXO VI.- TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL DÍA 1 DE JUNIO DE 2010 (Aplicación del R.D. 8/2010 de 20 de mayo por imperativo legal)

#### A) RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS A PARTIR DEL DÍA 1 DE JUNIO DE 2010 (EXCEPTO COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD Y PLUSES ESPECIALES)

CATEGORIA LABORAL	SUELDO		TRIENIO	
	MES	AÑO (*)	MES	AÑO (*)
TECNICO SUPERIOR	2.112,04	29.568,54	47,01	658,08
TECNICO DE GESTION	1.813,38	25.387,39	37,61	526,61
TECNICO DE GRADO MEDIO	1.813,38	25.387,39	37,61	526,61
TECNICO AUXILIAR	1.515,39	21.215,43	28,21	394,99
ADMINISTRATIVO	1.515,39	21.215,43	28,21	394,99
AUXILIAR	1.258,19	17.614,66	18,84	263,80
PROFESIONAL DE OFICIO	1.258,19	17.614,66	18,84	263,80
PEON O EQUIVALENTE	1.118,50	15.658,95	14,13	197,85

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras).

CATEGORIA LABORAL	C. A. y P.		HORA EXTRA
	MENSUAL	ANUAL (*)	
TECNICO SUPERIOR	170,77	2.049,21	25,19
TECNICO DE GESTION	146,45	1.757,35	20,62
TECNICO DE GRADO MEDIO	146,45	1.757,35	20,62
TECNICO AUXILIAR	133,81	1.605,72	18,04
ADMINISTRATIVO	133,81	1.605,72	18,04
AUXILIAR	119,76	1.437,11	14,94
PROFESIONAL DE OFICIO	119,76	1.437,11	14,94
PEON O EQUIVALENTE	111,85	1.342,24	13,29

(\*) Cantidad con 12 mensualidades.



PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE EXCLUSIVIDAD			
	MENSUAL		ANUAL (*)	
	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO
TECNICO SUPERIOR	190,35	380,73	2.664,88	5.330,18
TECNICO DE GESTION	151,65	303,31	2.123,13	4.246,40
TECNICO DE GRADO MEDIO	151,65	303,31	2.123,13	4.246,40
TECNICO AUXILIAR	137,49	274,98	1.924,85	3.849,71
ADMINISTRATIVO	137,49	274,98	1.924,85	3.849,71
AUXILIAR	128,32	256,66	1.796,49	3.593,27
PROFESIONAL DE OFICIO	128,32	256,66	1.796,49	3.593,27
PEON O EQUIVALENTE	105,00	209,99	1.470,00	2.939,86
JEFE DE SERVICIO	513,58	1.027,14	7.190,08	14.380,01
JEFE DE SECCION	428,39	856,74	5.997,46	11.994,36
JEFE DE NEGOCIADO	343,17	686,37	4.804,42	9.609,13
JEFE DE UNIDAD	151,65	303,31	2.123,13	4.246,40
LETRADO	513,58	1.027,14	7.190,08	14.380,01
SECRETARIA DIRECCION	151,65	303,31	2.123,13	4.246,40
CONDUCTOR CONCEJAL	147,85	299,50	2.069,92	4.193,04

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras).

PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD			
	MENSUAL		ANUAL (*)	
	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO
TECNICO SUPERIOR	224,76	449,54	3.146,62	6.293,53
TECNICO DE GESTION	185,78	371,55	2.600,91	5.201,68
TECNICO DE GRADO MEDIO	185,78	371,55	2.600,91	5.201,68
TECNICO AUXILIAR	155,59	311,19	2.178,32	4.356,64
ADMINISTRATIVO	155,59	311,19	2.178,32	4.356,64
AUXILIAR	142,60	285,22	1.996,46	3.993,07
PROFESIONAL DE OFICIO	142,60	285,22	1.996,46	3.993,07
PEON O EQUIVALENTE	121,07	242,14	1.695,02	3.389,90
JEFE DE SERVICIO	309,07	618,13	4.326,92	8.653,85
JEFE DE SECCION	280,02	560,02	3.920,33	7.840,23
JEFE DE NEGOCIADO	250,93	501,86	3.513,03	7.026,05
JEFE DE UNIDAD	194,92	389,84	2.728,85	5.457,69
LETRADO	309,07	618,13	4.326,92	8.653,85
SECRETARIA DIRECCION	194,92	389,84	2.728,85	5.457,69
CONDUCTOR CONCEJAL	193,01	386,00	2.702,10	5.404,06

(\*) Cantidad con 14 mensualidades (incluye pagas extras).



**B) COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD A PARTIR DEL DÍA 1 DE JUNIO DE 2010.**

**I)** Programa de Mejora Continuada de la Productividad: Cuyo criterio de valoración será:

— Apartado 2.1. Rendimiento y permanencia puesto de trabajo:

<b>Días ejec. Satisfact.</b>	<b>Valor €</b>
Todos	211,29 €
Todos menos 1 día	188,25 €
Todos menos 2-3 días	170,07 €
Todos menos 4-7 días	148,00 €
Todos menos 8-12 días	125,95 €
Todos menos 13-18 días	96,54 €
Todos menos más de 18 días	64,54 €

**II)** Programa de Productividad por Consecución de Objetivos y Actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad.

— Apartado 3. Tope máximo anual pasa a 674,50 €, y la ampliación para el año 2010 pasa a 1.162,80 €.

**C) PLUSES ESPECIALES A PARTIR DEL DÍA 1 DE JUNIO DE 2010.**

Plus Peligrosidad .....	1,90 €
Plus Riesgo Económico .....	109,25 €
Plus Nocturnidad.....	4,75 €
Plus Atención al Público.....	7,60 €
Plus Jornada Conductor .....	4,75 €
Plus Conducción .....	1,90 €

**Málaga, 12 de mayo de 2010**

**POR LA G.M.U.,**

**POR LOS REPRESENTANTES  
DEL COMITÉ DE EMPRESA,**



## **ÍNDICE**

### **CAPITULO I.- Disposiciones Generales**

Artículo 1. Ámbito Funcional .....	Pág.1
Artículo 2. Ámbito Personal .....	Pág.1
Artículo 3. Ámbito Temporal de aplicación y denuncia .....	Pág. 2
Artículo 4. Ámbito Territoria .....	Pág. 2
Artículo 5. Comisión de seguimiento .....	Pág. 2
Artículo 6. Vinculación a la totalidad .....	Pág. 3

### **CAPÍTULO II.- Tiempo de trabajo**

Artículo 7. Calendario de trabajo .....	Pág. 3
Artículo 8. Jornada laboral .....	Pág.3
Artículo 9. Horario de trabajo .....	Pág.4
Artículo 10. Control de horario .....	Pág.6
Artículo 11. Reducción de la jornada por motivos familiares.....	Pág. 7

### **CAPITULO III.- Vacaciones, Permisos y Excedencias**

Artículo 12. Vacaciones .....	Pág.8
Artículo 13. Permisos retribuidos.....	Pág.13
Artículo 14. Permisos por motivos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de la violencia de genero.....	Pág.14



Artículo 15. Permisos no retribuidos..... Pág. 18

Artículo 16. Situaciones del personal laboral..... Pág. 19

**CAPITULO IV.- Condiciones económicas**

Artículo 17. Normas Generales y comunes ..... Pág.24

Artículo 18. Estructura retributiva..... Pág.24

Artículo 19. Sueldo..... Pág.26

Artículo 20. Antigüedad ..... Pág.27

Artículo 21. Pagas extraordinarias ..... Pág.27

Artículo 22. Horas extraordinarias ..... Pág.28

Artículo 23. Complemento de Asistencia y Puntualidad..... Pág.29

Artículo 24. Complemento de Exclusividad ..... Pág. 29

Artículo 25. Complemento de Responsabilidad..... Pág. 30

Artículo 26. Complemento de productividad ..... Pág. 31

Artículo 27. Pluses especiales ..... Pág. 31

Artículo 28. Ayuda familiar..... Pág.33

Artículo 29. Gastos de locomoción, conducción, dietas  
y gastos de viajes ..... Pág. 33

Artículo 30. Revisión salarial ..... Pág. 34



## **CAPITULO V.- Prestaciones Sociales**

Artículo 31. Asistencia Jurídica y Garantías .....	Pág. 35
Artículo 32. Seguro de Vida y Accidente.....	Pág. 35
Artículo 33. Seguro de responsabilidad civil.....	Pág. 36
Artículo 34. Prestaciones.....	Pág. 36
Artículo 35. Anticipos .....	Pág. 39
Artículo 36. Premio de Jubilación.....	Pág. 40
Artículo 37. Jubilación Anticipada.....	Pág. 41
Artículo 38. Actividades socio-culturales .....	Pág. 41

## **CAPITULO VI.- Derechos y garantías sindicales**

Artículo 39. El Comité de empresa .....	Pág. 42
Artículo 40. Garantías personales.....	Pág. 44
Artículo 41. Secciones sindicales.....	Pág. 45
Artículo 42. Asambleas .....	Pág. 46

## **CAPITULO VII.- Seguridad y salud en el trabajo**

Artículo 43. Delegados de prevención .....	Pág. 47
Artículo 44. Comité de seguridad y salud.....	Pág. 48



Artículo 45. Competencias del Comité de Seguridad y Salud .....	Pág. 48
Artículo 46. Reconocimiento Médico .....	Pág. 49
Artículo 47. Uniforme de trabajo .....	Pág. 50

### **CAPITULO VIII.- Acceso, promoción y formación**

Artículo 48. Sistemas de acceso .....	Pág. 50
Artículo 49. Promoción profesional .....	Pág. 51
Artículo 50. Movilidad Funcional .....	Pág. 52
Artículo 51. Periodo de prácticas .....	Pág. 52
Artículo 52. Bolsas de Trabajo.....	Pág. 52
Artículo 53. Plan de formación .....	Pág. 52
Artículo 54. Procedimiento y organización de las acciones formativas .....	Pág. 53

### **CAPITULO IX. Régimen Disciplinario**

Artículo 55. Régimen Disciplinario .....	Pág. 54
Artículo 56. Acoso laboral (mobbing) y sexual .....	Pág. 54
Artículo 57. Despido improcedente.....	Pág. 54

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición Adicional Primera .....	Pág. 55
Disposición Adicional Segunda .....	Pág. 55



Disposición Adicional Tercera .....	Pág. 55
Disposición Adicional Cuarta .....	Pág. 55
Disposición Adicional Quinta .....	Pág. 55
Disposición Adicional Sexta .....	Pág. 56
Disposición Adicional Séptima .....	Pág. 56
Disposición Adicional Octava .....	Pág. 56
Disposición Adicional Novena .....	Pág. 57
Disposición Transitoria Primera .....	Pág. 57
Disposición Transitoria Segunda .....	Pág. 57
Disposición Transitoria Tercera .....	Pág. 58
Disposición Transitoria Cuarta .....	Pág. 58
<b>Cláusula de Salvaguarda .....</b>	<b>Pág. 59</b>
<b>Disposición Final .....</b>	<b>Pág. 59</b>
<b>Disposición Derogatoria .....</b>	<b>Pág. 60</b>

### ANEXOS

Anexo I. Tablas Salariales año 2010 .....	Pág. 61
Anexo II. Catálogos puestos de trabajo y titulaciones .....	Pág. 63
Anexo III. Prótesis sanitarias .....	Pág. 66



# Ayuntamiento de Málaga

Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras

*Departamento de Régimen Interior*

*Servicio de Recursos Humanos*



Anexo IV. Régimen disciplinario.....	Pág. 67
Artículo 1. Disposiciones generales .....	Pág.68
Anexo V. Programa de Productividad.....	Pág. 72
Anexo VI. Tablas Salariales a partir del día 1 de junio de 2010 (Aplicación del R.D. 8/2010 de 20 de mayo por imperativo legal).....	Pág. 78