

**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Pública Municipal Teatro Cervantes, código de convenio 2904932, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 15 de abril de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

**Segundo:** Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

**Tercero:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 21 de abril de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN  
PÚBLICA TEATRO MUNICIPAL MIGUEL DE CERVANTES (2004 - 2007)**

**DEPARTAMENTO DE PERSONAL**

**Capítulo I. Disposiciones generales.**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes y los empleados y empleadas a su servicio en régimen laboral.

2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una, los representantes de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes y por otra los Delegados de Personal.

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Será de aplicación el presente convenio:

a) A todos los empleados y empleadas en régimen laboral de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes.

b) A los pensionistas o jubilados y jubiladas, los artículos que expresamente se indiquen.

2. Siempre que en el presente convenio se haga referencia a trabajadores y trabajadoras, empleadas y empleados o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior.

3. En los trabajadores contratados como consecuencia de convenios con otras instituciones, se estará a lo dispuesto en esos convenios que sirven de cobertura para su contratación.

### **Artículo 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.

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2004, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.

4. El convenio se considerará denunciado el día 30 de noviembre de 2007, comprometiéndose las partes firmante del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

5. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2008.

### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la Dependencia o Servicio donde se encuentren destinados, así como lo que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes, como única unidad de

trabajo.

### **Artículo 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 Fundación.

Las funciones específicas de esta Comisión son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- d) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.

2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, bajo la presidencia del Vicepresidente del Consejo de Administración de la Fundación, estará integrada por 2 miembros en representación de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes y 2 miembros designados por los trabajadores. Uno de los miembros representantes de la Fundación, desempeñará la función de Secretario de la citada Comisión.

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 se celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.

5. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones laborales, administrativas y contenciosas.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica. Caso de que algún artículo, capítulo o anexo fuese declarado nulo o inaplicable, el resto del convenio se aplicará en sus propios términos, previa consideración de la Comisión de Seguimiento.

## **Capítulo II. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 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. Cada departamento, oídos los representantes del personal, confeccionará anualmente su calendario laboral, negociándose entre los meses de octubre y noviembre, y lo remitirá al Departamento de Personal para su aprobación.
3. En caso de entender que lo dispuesto en el calendario laboral contraviene lo establecido en el presente convenio la representación sindical remitirá informe por escrito, motivado y razonado, al Departamento de Organización y Personal el cual determinará lo que proceda, pudiendo para ello requerir a ambas partes con la voluntad de llegar a un acuerdo.
4. 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.

#### **Artículo 8. Horario de trabajo.**

1. El horario de trabajo dependerá de las necesidades de cada departamento. No obstante, se establece un horario general comprendido entre las 8:00 horas y las 15:00 horas.
2. Cuando la jornada diaria sea continuada, el trabajador que la realice dispondrá de un periodo de descanso intermedio de 30 minutos, computándose este tiempo como de trabajo efectivo.
3. Para todo el personal de la fundación se establecerá una planificación adecuada para la realización exacta de la jornada de trabajo, comunicándose a este personal la programación mensual con anticipación suficiente, según lo establecido en la legislación vigente. Dicha planificación solo podrá ser alterada por motivos de fuerza mayor.
4. El personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días naturales ininterrumpidos, que se distribuirán entre el sábado y el lunes siguiente, excepto en el Departamento de Conserjería que tendrá un turno de descanso rotativo.
5. Se establece con carácter general desde el día 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida de los empleados y empleadas de esta Fundación.
6. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga, el horario de trabajo tendrá una reducción de dos horas diarias, siendo acumulables en aquellos Servicios que por sus características no pudieran disfrutarse en dichos días. Dicha acumulación será de dos horas por día trabajado.





## **Artículo 9. Control del horario.**

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores de la fundación se llevará a cabo mediante sistema de reloj, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias afectadas.
2. Todos los trabajadores de la fundación tendrán obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.
3. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar, y hasta que esta sea repuesta, se llevará a cabo mediante lista de firmas.
4. Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, accidente, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán, por parte del/la empleado/a, el aviso inmediato a su superior o al Departamento de Personal, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada, también de forma inmediata, al Departamento de Personal de la Fundación.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad, por parte del Departamento de Personal, de exigir, en cualquier momento, la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación, siendo de aplicación en esta materia lo establecido al respecto en la normativa de la Seguridad Social, tanto en lo relativo a los plazos en los que él/ella empleado/as debe presentar el primer parte de baja como en lo referente a la periodicidad en la presentación de los sucesivos partes de confirmación.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar, una vez tramitado el oportuno procedimiento, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin perjuicio, de la exigencia, en su caso, de las responsabilidades disciplinarias a que hubiera lugar.

## **Artículo 10. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de estas modalidades:
  - a) Jornada continuada. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, podrá ser de mañana, tarde o noche.
  - b) Jornada partida. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una





hora entre su comienzo y su final. Para su aplicación se negociará con los representantes sindicales, dentro del calendario de trabajo anual.

c) Jornada a turno cerrado. Es un sistema en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada, siendo preciso cubrir las 24 horas del día.

d) Jornada a turno abierto. Es igual que la anterior, pero aunque es preciso establecer más de un turno, no es necesario cubrir las 24 horas del día.

e) Jornada en la modalidad de horario flexible. Es aquella que se presta en dos partes, una fija o estable de obligada concurrencia para todo el personal y otra variable o flexible.

Esta modalidad de jornada, se ajustará a los criterios y especificaciones siguientes:

1.º El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma.

2.º La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.591 horas en cómputo anual, una vez descontados los días de permisos, fiestas y vacaciones, sin perjuicio de las jornadas especiales.

3.º La jornada laboral efectiva, establecida con carácter general en el número anterior, será la vigente, única, continuada y no rotativa.

4.º Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, a efectos de horarios no contemplados en los calendarios anuales, será negociado previamente con los representantes sindicales si afecta a un colectivo o grupo de aquellos. Cuando concurren razones especiales de urgencia, se aplicará de inmediato y se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales.

5.º El trabajador o trabajadora, siempre que no cause grave detrimento al Servicio, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo, así como por motivos familiares justificados.

6.º La Fundación, a petición del interesado o interesada, adecuará a turno de día a los trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche.

7.º Los matrimonios y parejas e hecho que acrediten dicha situación, tendrán derecho de elegir turno de trabajo y grupo de descanso, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

## **Artículo 11. Jornada laboral en la modalidad de horario flexible.**

1. Solo en aquellas dependencias en las que existan control de horario mecanizado podrá establecerse esta modalidad de jornada, previa autorización del Departamento de Planificación, a petición del Departamento correspondiente, no pudiendo aplicarse al personal que se detalla a continuación:

- Personal que trabaje a turno.
- Los que trabajen en régimen de jornada partida.
- Aquellos que presten sus servicios en dependencias u oficinas que deban permanecer abiertas al público durante toda la jornada de trabajo.
- Los que trabajen en equipo de dos o más personas.

2. La jornada en la modalidad de horario flexible se desarrollará de acuerdo con los siguientes criterios y especificaciones:

- La parte fija o estable de obligada concurrencia para todo el personal acogido a esta modalidad horaria será de 09:00 horas a 14:00 horas, computando negativamente los minutos disfrutados entre las 08:00 horas y las 09:00 horas y entre las 14:00 horas y las 15:00 horas.

- La parte flexible o variable se fija desde 07:30 horas hasta las 09:00 horas y desde las 14:00 horas hasta las 15:30 horas.

- El control de horario se hará por quincenas.

- Una vez obtenido el listado correspondiente de saldo de minutos por trabajador/a, el saldo máximo que puede acumular todo trabajador o trabajadora tanto a favor como en contra en cada periodo será de 120 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir.

- Sin perjuicio de la posible recuperación de minutos con los fichajes de entrada y salida aludidos en los apartados anteriores, podrán igualmente recuperarse los saldos negativos del horario flexible entre las 16:00 horas y las 20:00 horas de lunes a viernes, con la debida autorización del Departamento de Planificación.

3. Durante la Semana Santa y la FERIA de Málaga, no podrá desarrollarse la jornada laboral en la modalidad de horario flexible, al coincidir íntegramente el horario de trabajo con la parte fija o de obligada concurrencia.

4. Cuando, con carácter general, no sea operativo en un determinado lapso de tiempo, el sistema de control horario mecanizado a través del fichaje en relojes,



por avería o interrupción del mismo, o cuando con carácter individual, un empleado/a no pueda utilizar ese sistema por avería, olvido o pérdida de la tarjeta que le permite fichar (y por tanto, se lleve a cabo el control de asistencia y puntualidad a través de listas de firmas), no podrá ser de aplicación, transitoriamente, y en tanto subsistan dichas circunstancias, la jornada en la modalidad de horario flexible y, por tanto, en esta situación, bien todo el personal de la Fundación, bien el/la empleado/a que no pueda utilizar su tarjeta de fichaje, deberá necesariamente desarrollar su jornada de trabajo, al menos, en el horario comprendido entre las 08:00 horas y las 15:00 horas, de tal forma que cualquier entrada posterior a las 08:00 horas o anterior a las 15:00 horas, debe configurarse como incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva en orden a la pertinente duración proporcional de haberes.

5. Todos los aspectos no regulados en el presente artículo, en relación a la aplicación en esta modalidad de jornada, se desarrollarán por el Departamento de Planificación, mediante la correspondiente instrucción de servicio interna.

6. A través del procedimiento indicado en el apartado anterior, se regularán, igualmente las especificaciones en la aplicación de la jornada en la modalidad de horario flexible en el periodo comprendido entre los días 15 de junio a 15 de septiembre (ambos inclusive).

## **Artículo 12. Reducciones de la jornada de trabajo.**

1. El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación, o un disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de su jornada de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones; tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que 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 sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción corresponderán al empleado/a, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, debiendo preavisar, con al menos quince días de antelación, la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. En los casos de nacimientos de hijos pre m a t u r o s , hijos nacidos que presente C.I.R. (crecimiento intrauterino retardado) o que, por cualquier causa, requieran ser hospitalizados después del parto, el/la empleado/a tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en la parte de jornada que solicite, con la disminución proporcional de retribuciones; dicha





reducción podrá mantenerse durante el tiempo en que se mantenga la hospitalización de su hijo/a.

3. Los/as trabajadores/as con al menos 60 años de edad, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la consiguiente reducción de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, requiriéndose, a tal efecto, el informe favorable de la Jefatura correspondiente. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, requiriéndose, igualmente, informe favorable de la Jefatura correspondiente.

4. Para el cálculo del valor hora aplicable a la reducción proporcional de retribuciones, a realizar en todos los supuestos en los que sea autorizada la disminución de la jornada de trabajo de un/a empleado/a por alguna de las causas que han quedado enumeradas, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el/la empleado/a dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el/la empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día, considerando la jornada laboral común obligatoria fijada para su categoría y/o puesto.

### **Capítulo III. Vacaciones.**

#### **Artículo 13. Principios generales. Modalidades de disfrute de vacaciones.**

Todo empleado o empleada tendrá derecho, por cada año completo de servicios, a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes o de los días hábiles que legalmente le correspondan, en función de los años de servicios que tenga reconocidos y de conformidad con las reglas que más adelante se enumerarán. Existen, por tanto, dos formas de disfrute de las vacaciones, a opción del/la interesado/a, y siempre respetando las necesidades del servicio:

a) Disfrute de las vacaciones de forma continuada durante un mes completo o los días que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año correspondiente, con independencia, por tanto, de los años de servicios que tenga reconocidos el/la empleado/a y del número de días hábiles que se incluyan en su periodo vacacional; en este supuesto, el disfrute continuado de las vacaciones durante un mes podrá hacerse, bien, por meses naturales completos, de tal manera que la incorporación del/la empleado/a tendrá lugar el primer día laboralmente hábil para el mismo del mes siguiente, bien comenzando las vacaciones en cualquier día del mes e incorporándose a su puesto de trabajo el día equivalente del mes siguiente o, si este no es laboralmente hábil para el/la interesado/a el primer día que así lo sea.



Utilizándose esta forma de disfrute de las vacaciones por meses continuados completos, el empleado o empleada que no disfrute de sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá derecho a un día más de permiso por cada semana (siete días naturales) de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, no teniéndose en cuenta, a tal efecto, las fracciones inferiores a dicha semana.

b) Disfrute de vacaciones, computando tan solo los días hábiles incluidos en los periodos elegidos por el/la empleado/a; en este supuesto, serán de aplicación las siguientes reglas:

1. Con carácter general, se tendrá derecho al disfrute, por cada año de servicios completo, de veintidós días hábiles de vacaciones o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos en el año; asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional más de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural, todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

- Quince de años de servicio: veintitrés días hábiles de vacaciones.
- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles de vacaciones.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles de vacaciones.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles de vacaciones.

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 servicios respectivos.

Para el cómputo de los quince, veinte, veinticinco o treinta años de servicios, deberán tomarse en consideración los siguientes periodos:

- Todos aquellos periodos en los que el/la empleado/as en cuestión haya tenido suspendido su contrato de trabajo por cualquiera de las causas consignadas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso, entre otras, de la incapacidad temporal o maternidad, así como aquellos en los que haya disfrutado de permisos retribuidos contemplados en la normativa vigente en cada momento.
- El tiempo en que haya disfrutado el/la empleado/a de permisos no retribuidos.
- Todos los periodos en que el/la trabajador/a se haya encontrado en excedencia para el cuidado de hijos y familiares, así como también todos aquellos periodos de servicios previos prestados en la Administración Pública y que hayan sido reconocidos o pudiera serlo por esta Fundación, de conformidad con la normativa

reguladora de la materia.

2. Por días hábiles se entenderán, a los efectos solo de vacaciones, todos aquellos que sean laboralmente hábiles para el/la interesado/a y en los que, por consiguiente, debería desarrollar su jornada normal u ordinaria de trabajo; por tanto, y con carácter general, no se considerarán días hábiles los sábados, domingos y festivos.

3. En las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas que se presenten por los/as empleados/as deberán necesariamente especificarse, uno a uno, todos los días hábiles de disfrute de vacaciones que se soliciten, debiendo verificarse por su Jefatura, a la hora de prestar su conformidad a la solicitud correspondiente, que los días solicitados por el/la empleado/a, sean laboralmente hábiles en el sentido anteriormente expuesto.

4. El/la empleado/a podrá disfrutar de los días que legalmente le correspondan, bien de forma consecutiva en su totalidad, bien en periodos fraccionados, si bien, en este caso, con la limitación de que deberá hacerlo en periodos mínimos de cinco días laboralmente hábiles consecutivos, si con ello no se causa detrimento al servicio; por tanto, no se tomarán en consideración para el cómputo de este periodo mínimo de días consecutivos, aquellos que no sean laboralmente hábiles para el interesado; por tanto, y a título de ejemplo, y para un/a empleado/a que preste sus servicios de forma habitual de lunes a viernes, no se tendrá en cuenta en el cómputo los sábados, domingos y festivos, entendiéndose, por consiguiente, que son consecutivos un viernes y el lunes de la semana siguiente.

5. El empleado o empleada que no disfrute de sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre tendrá derecho a un día más de permiso por cada cinco días hábiles consecutivos de vacaciones disfrutadas fuera de dicha cifra de días; estas fracciones inferiores no podrán sumarse a otros periodos o fracciones de otras vacaciones, al objeto de obtener un día más de compensación.

6. El/la empleado/a que habiendo optado por computar en sus vacaciones únicamente los días laboralmente hábiles, y que por necesidades del servicio se le autorice solo el periodo equivalente al mes natural correspondiente, podrá disfrutar el resto de días hábiles que legalmente le queden pendientes en otra fecha y en un solo periodo vacacional, no siendo de aplicación la limitación del periodo mínimo de cinco días hábiles de disfrute de vacaciones. En estos casos de disfrute de vacaciones por periodos inferiores a cinco días hábiles, la petición de vacaciones deberá ir acompañada de un informe de la Jefatura, justificativo de la concurrencia de las circunstancias anteriormente descritas y de la existencia de las necesidades del servicio.

#### **Artículo 14. Normas comunes a ambas modalidades de disfrute de las vacaciones.**



1. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

2. Con carácter general, las vacaciones anuales deberán solicitarse al Departamento de Planificación con una antelación mínima de 10 días hábiles y deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente, por lo que, necesariamente y, salvo que se den alguno de los supuestos que se detallan en el apartado cuarto del presente artículo, el/la empleado/a deberá haber agotado la totalidad de sus vacaciones a la terminación del año correspondiente, no siendo admisible que comience sus vacaciones o parte de las mismas antes de la finalización del año y las continúe al comienzo del siguiente; en todo caso, se tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado o empleada, termina el año natural o causa baja definitiva en la Fundación, sin haberlas disfrutado.

3. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado o empleada pasara a la situación de incapacidad temporal, no se computará como de disfrute de vacaciones el periodo a partir del cual haya pasado a dicha situación, debiendo ponerlo en conocimiento al Departamento de Personal que, a su vez, deberá comunicarlo al Departamento de Planificación, dentro de los dos días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año del resto de las vacaciones que le queden; en el supuesto de que un/a empleado/a obtenga el alta médica en fechas cercanas a la terminación del año natural, únicamente podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan hasta la finalización del mismo, no pudiendo continuarlas dentro del año siguiente.

4. Como excepción a la regla general señalada en el apartado primero del presente artículo, las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año en los supuestos siguientes:

a) Por necesidades del servicio, debiendo solicitarse las vacaciones, o indicarles la intención de disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente, antes de la finalización del año natural; en todo caso, deberá remitirse, de forma inexcusable, informe del responsable del Departamento, del que se dará copia al trabajador, en el que se justifique, de una manera detallada y precisa, no con una mera invocación a genéricas necesidades del servicio, las causas que han motivado que el/la empleado/as en cuestión no ha podido disfrutar de sus vacaciones o de parte de ellas dentro del año natural correspondiente; en el caso de que no se remita dicho informe justificativo, se procederá, sin más trámite por el Departamento de Planificación, a imputar las vacaciones al año en que realmente se han disfrutado y no con cargo al año anterior.

b) Cuando el/la empleado/a se encuentre disfrutando de sus vacaciones o parte de las mismas durante el último trimestre y causa baja laboral.



Aquellas empleadas que no hayan disfrutado de sus vacaciones anuales o parte de las mismas dentro del año natural, como consecuencia de su baja por maternidad, podrán disfrutar de las mismas dentro del año siguiente, en cualquier tiempo, sin la limitación del primer trimestre y, siempre de forma continuada incluidos los días de compensación por vacaciones fuera del periodo Julio-Septiembre en su caso, inmediatamente después de producirse su reincorporación, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta incorporación y el disfrute de las vacaciones.

5. Los días de permiso de compensación por vacaciones fuera del periodo estival deberán solicitarse al Departamento de Planificación con una antelación mínima de 72 horas y podrán disfrutarse, bien acumulándolos al correspondiente periodo de vacaciones, o bien en la forma establecida para los días de permiso por asuntos particulares a los que se hace referencia en el artículo 15. 2); por ello, y al igual que estos días de permiso, solo podrán disfrutarse hasta el día 31 de enero del año siguiente inclusive, salvo como es lógico, cuando el pertinente periodo vacacional que de lugar al/los días de permiso, se disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente en los supuestos excepcionales detallados en el apartado tercero del presente artículo, en cuyo caso dichos días podrán disfrutarse dentro del referido trimestre.

Lo mismo debe entenderse, con las limitaciones más amplias indicadas en el referido apartado, respecto de las empleadas que disfruten de sus vacaciones en el año siguiente como consecuencia de su baja por maternidad.

Los días de permiso por vacaciones fuera del periodo julio-septiembre podrá, disfrutarse anticipadamente al periodo de vacaciones que los motive, siempre que se soliciten en el mismo documento las vacaciones y el/los días de permiso.

6. Si por necesidades del servicio, debieran suspenderse unas vacaciones, el empleado o empleada deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo al Departamento de Planificación en el plazo de dos días hábiles, con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda de disfrutar, no siendo de aplicación las normas establecidas sobre disfrute de periodos mínimos de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones que les queden pendientes al/la trabajador/a, una vez producida la interrupción de las mismas, sea inferior a dicho periodo mínimo.

Asimismo, si como consecuencia de esta incorporación al trabajo, la reestructuración y modificación de las vacaciones dieran como resultado nuevas fracciones de periodos vacacionales que tengan un efecto perjudicial sobre el número de días de compensación que inicialmente había solicitado, el empleado/a seguirá teniendo derecho al mismo número de días si las nuevas fracciones resultantes no lo posibilitaran.

7. El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a esta fundación la totalidad del año natural, solo tendrá derecho a disfrutar de los días naturales o hábiles, según la modalidad de disfrute que haya elegido, que proporcionalmente le correspondan en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año; esta regla será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Empleados/as que hayan formalizado, dentro del año natural, contrato de trabajo con esta Fundación, los cuales disfrutarán, dentro de ese año, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente, desde la fecha de efectos de dicho contrato hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo de vigencia del mismo, si esta ha de producirse dentro del año; en el caso de empleados/as que durante el año natural, han suscrito más de n contrato de trabajo con la Fundación, deberán disfrutar dentro del periodo de vigencia de cada contrato, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, en función de la duración de los efectos del mismo, no pudiendo durante el periodo de vigencia del siguiente contrato, disfrutar de días de vacaciones o en su caso, días de compensación por vacaciones fuera del periodo julio-septiembre, correspondientes al anterior.
- Empleados/as que, dentro del año natural, se hayan encontrado en excedencia forzosa o voluntaria, incluida la excedencia por cuidado de hijo o, en cualesquiera otros supuestos que le imposibiliten la asistencia al trabajo, salvo los periodos en que se hayan encontrado en situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, o hayan disfrutado de vacaciones o de permisos retribuidos reconocidos en la normativa vigente, que sí se computarán como de servicios efectivos a todos los efectos; descontando estos supuestos, los empleados que se hayan encontrado en alguna de las circunstancias enumeradas, tan solo tendrán derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo dentro del año natural correspondiente, hayan prestado servicios efectivos en esta Fundación.
- Empleados/as que, dentro del año natural, hayan disfrutado de permisos no retribuidos, los cuales tan solo tendrán derecho a disfrutar de los días naturales o hábiles que proporcionalmente le correspondan, descontando todo el periodo de disfrute de este tipo de permisos.

8. El empleado o empleada que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo para el que fue contratado/a, o sea rescindida su relación laboral tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación, el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En el caso que el empleado o empleada cause baja por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado de la totalidad de 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 durante el año.

9. Anualmente, y antes del 31 de marzo, se procurará confeccionar el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser oída por los Delegados de Personal. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado o empleada 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; el/la empleado/a que pierda el sorteo tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee.

10. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados y empleadas municipales, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

#### **Capítulo IV. Permisos.**

##### **Artículo 15. Permisos retribuidos.**

1. El empleado o empleada tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas justificadas y con la duración que se determina:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho que acrediten dicha circunstancia en el correspondiente registro público municipal. No obstante, a este respecto se estará a lo que disponga la legislación civil en esta materia: 15 días naturales; si el/la empleado/a ha disfrutado de permiso retribuido por haber constituido una pareja de hecho con una determinada persona, no podrá, con posterioridad, disfrutar de un nuevo permiso de esta índole si contrae matrimonio con esa misma persona.

b) Por nacimiento, adopción de hijos/a o acogimiento preadoptivo o permanente: 3 días hábiles si el hecho se produce en la provincia de Málaga o 5 días hábiles, si se produce fuera de la provincia de Málaga. Por nacimiento de un nieto, 1 día.

c) Por fallecimiento del cónyuge del empleado/a, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, yernos y nueras: 5 días naturales o 6 días si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si estas circunstancias se refieren a cuñados/as (hermano/a del cónyuge del empleado/a o el cónyuge del hermano/a del empleado/a) o abuelo/a político, el permiso será de 2 y 4 días naturales respectivamente.

d) Por fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos o hijas discapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

e) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento; por deber inexcusable se entenderá la obligación que incumbe a un empleado/a cuyo incumplimiento pueda generarle una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Con independencia de lo anterior se tendrá derecho a permiso retribuido, en virtud de esta causa, para el ejercicio del sufragio activo y en todos aquellos supuestos en que así venga establecido en la normativa vigente.

f) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, yerno y nuera del empleado: 5 días naturales en Málaga o 7 si se produce fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados o cuñadas, los días serán 2 y 4 respectivamente. Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que hay existido un ingreso hospitalario del familiar del/la empleado/a de, al menos, un día, -y el mismo coincida con el inicio del disfrute del permiso- todo ello, sin perjuicio, de que pueda acreditarse la existencia de la enfermedad grave, mediante el correspondiente justificante médico, aun cuando no se haya producido la circunstancia anterior.

g) Por intervención quirúrgica con estancia hospitalaria mínima de un día posterior a la intervención del cónyuge, padre o madre, suegro/a, hijo/a, hermano/a, abuelo/a y nieto/a, yerno y nuera del empleado/a: 5 días naturales o 7 si se produce fuera de la provincia de Málaga. Si la relación de parentesco es cuñado/a, los días serán de 2 y 4, respectivamente.

De igual forma se tendrá derecho a permiso retribuido de igual duración si la intervención quirúrgica de cualquiera de los familiares enumerados se ha realizado con anestesia general o epidural o se define como de cirugía mayor ambulatoria en el justificante médico aportado por el empleado/a, aunque no se produzca la estancia hospitalaria mínima posterior del familiar a la que anteriormente se ha hecho referencia.

Todas las demás intervenciones quirúrgicas en centros hospitalarios de los familiares directos ascendientes o descendientes, es decir, abuelos/as, padres, hijos/as y nietos/as en los que no concurren ninguna de las circunstancias descritas en los apartados anteriores, únicamente darán derecho al disfrute de un permiso retribuido durante el día de realización de la intervención.

h) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración, salvo que el empleado/a tenga turno de noche en la anterior al día del examen, que, cuando este deba tener lugar en la mañana siguiente, se concederá libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado a primera hora de la mañana.

i) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

No se tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por esta causa cuando el





cambio de residencia sea meramente temporal o circunstancias, motivado por la realización de obras u otro tipo de actividades análogas en el domicilio habitual del/la empleado/a, a no ser que las mismas sean con ocasión de una calamidad.

La concesión de permisos retribuidos por cualquiera de las causas enumeradas en el presente apartado 1 queda condicionada a la previa autorización y a la debida justificación por parte del/la empleado/a del hecho causante que motiva el disfrute de permiso; todas las peticiones deberán ser cursadas a través del Departamento de Planificación con la siguiente antelación:

a) Con 15 días: los permisos delimitados en las letras a) e i) del presente apartado.

b) Con 72 horas: el permiso descrito en la letra h) del presente apartado.

c) Cuando se produzca el hecho que los motiva y justificándolos con posterioridad en un plazo máximo de diez días hábiles (contados a partir del primer día hábil inmediatamente posterior al último día de permiso disfrutado): los permisos detallados en los restantes letras de este apartado; el incumplimiento del referido plazo para la justificación del permiso determinará que el mismo pueda considerarse improcedentemente disfrutado, a los efectos de proceder a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

El cómputo del periodo de deducción de los permisos retribuidos basados en os motivos justificados que han quedado señalados comenzará a contar, como regla general, a partir de la misma fecha en que se produzca el hecho causante que determina su concesión, entendiéndose en el supuesto del permiso delimitado en la letra a) del presente apartado, como fecha del hecho causante, la de la inscripción en el Registro Municipal de

Parejas de Hecho; en los supuestos de adopción o acogimiento familiar, se entenderá como fecha del hecho causante, a elección del empleado/a, bien la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; en los supuestos de adopción internacional, podrá, a su elección, considerar como fecha del hecho causante, la del alta del menor en la Seguridad Social.

Por excepción, cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras b),c),d),f),g) se produzca mientras el/la empleado/a se encuentra prestando sus servicios, o bien, una vez que ha finalizado ese día su jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento mismo de los hechos y se contabilizará a partir del día siguiente. Por consiguiente, si el día en que se produce el hecho causante el/la empleado/a no ha prestado sus servicios, no le será, en ningún caso, de aplicación, esta regla especial y, por tanto, el cómputo, en este supuesto, del periodo de duración del permiso, comenzará a contar, de conformidad con la regla general, a partir desde la misma fecha de realización del hecho causante.



No podrán disfrutarse más de 15 días naturales al año de permisos retribuidos contemplados en el presente apartado, no computándose a estos efectos los días de permiso por matrimonio o pareja de hecho así como los de fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria; no obstante, si agotado dicho límite, algún empleado/a necesitase la concesión de un nuevo permiso, deberá solicitarlo expresamente, con carácter previo, al Departamento de Planificación, el cual, tras el estudio del caso planteado y, a la vista de la documentación aportada por el/la interesada, procederá a su concesión o denegación, debiendo, en el primer caso, estar motivada la concesión es por motivos excepcionales.

Para aquellos colectivos que tengan una jornada de 24 horas continuadas, los permisos de exámenes y los de asuntos propios se considerarán como un tercio de su jornada.

2. Sin perjuicio de la concesión de los permisos retribuidos establecidos en el apartado anterior del presente artículo, todo empleado o empleada tendrá derecho a disfrutar de hasta 6 días laborables de permiso por asuntos particulares por cada año natural. Tales días, que habrán de solicitarse con, al menos, una antelación de 72 horas a la fecha en que se pretendan disfrutarse, no podrán unirse en ningún caso a las vacaciones anuales, siendo posible por el contrario, acumularlos con días de compensación por vacaciones fuera del periodo julio-septiembre y no podrán ser disfrutados en ningún caso con posterioridad al día 31 de enero del año siguiente.

El empleado o empleada podrá distribuir dichos días a su conveniencia, y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo en la concesión de este permiso para varios empleados/as, se procederá por sorteo, asegurando quedar cubiertos todos los servicios; el empleado/a que pierda el sorteo, tendrá preferencia de elección ante el siguiente conflicto o desacuerdo que se plantee por el mismo concepto.

Se procurará, por parte de los servicios, que estos días se disfruten, preferentemente, durante la Semana Santa y Navidad, con parecido sistema de turnos al actual.

El empleado o empleada que no haya prestado servicios efectivos a esta fundación la totalidad del año natural, solo tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan, en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año, siendo de aplicación, en este supuesto, las mismas reglas determinadas para el disfrute proporcional de vacaciones en función del tiempo de servicios efectivos prestados en el año natural.



El empleado o empleada que cause baja por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado/a, o sea rescindida su relación laboral, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondiente o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de dichos días devengados y no disfrutados por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos. En caso de que dichos días sean sábado, domingo o por necesidades del servicio el empleado esté obligado a trabajar, se incrementará en 2 los días de permiso por asuntos particulares.

Por las especiales características de los turnos de tarde y noche de los días 24 y 31, para aquellos empleados y empleadas que por necesidades del servicio deban trabajar en alguno de estos turnos, le corresponderán las siguientes compensaciones en días de descanso:

Turno de mañana día 24 dic. 1 día de compensación

Turno de tarde/noche día 24 dic. 2 días de compensación

Turno de mañana día 31 dic. 1 día de compensación

Turno de tarde/noche día 31 dic. 2 días de compensación

Estos días de compensación podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente.

3. De conformidad con los criterios establecidos en el art. 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho a disfrute de permisos retribuidos por parto, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente de menores de 6 años y mayores de esa edad, pero menores de 18, discapacitados o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar; el disfrute de los referidos permisos queda sujeto, de conformidad con la normativa que ha quedado señalada, a las siguientes reglas:

a) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, en su caso, de la parte del periodo no disfrutada por aquella.

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 el padre y la madre trabajen, esta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semana más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años que reúnan las condiciones personales anteriormente descritas, la duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas.

Tanto en uno como en otro supuesto de adopción o de acogimiento, el permiso, en el caso de que la madre y el padre trabajen, se distribuirá, a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

d) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior o de las que correspondan en el caso de parto múltiple.

e) Los permisos retribuidos reconocidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos marcados, en este último supuesto, en la normativa vigente reguladora de la materia.

Una vez agotado la duración legal del permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido por estos



conceptos de tres semanas adicionales, hasta completar un periodo total máximo de diecinueve semanas o las que correspondan, en el caso de parto múltiple.

El disfrute de las semanas adicionales debe realizarse inmediatamente después de producirse la finalización del periodo legal de duración de este tipo de permisos, no pudiendo existir ningún periodo intermedio entre esta finalización y el comienzo del permiso adicional reconocido por esta fundación.

En el supuesto de parto, y al tratarse de un derecho reconocido en la legislación vigente a la mujer trabajadora, que queda facultada para transferir al padre el disfrute parcial de ese derecho, el padre que sea empleado municipal, únicamente podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales, cuando a la madre, por los órganos competentes de la Seguridad Social, y en su condición de trabajadora por cuenta ajena, o propia incluida en los distintos Regímenes Especiales de a Seguridad Social, le haya sido reconocido, y así lo acredite, el derecho al abono de la prestación económica de maternidad; por excepción si tendrá derecho al disfrute de ese periodo de permiso, en aquellos supuestos en los que, en aplicación de la legislación vigente en materia de Seguridad Social, le haya sido reconocido directamente en su favor, y en defecto de la madre, el derecho a percibir el subsidio.

Cuando ambos padres sean empleados municipales, solo podrá disfrutar del permiso de las tres semanas adicionales uno de ellos, a fin de no exceder de la duración máxima de diecinueve semanas o las que correspondan, que puede tener el referido permiso por maternidad, adopción o acogimiento familiar.

4. Con independencia de los permisos reconocidos en los apartados anteriores del presente artículo, las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica, previo aviso a su Jefatura con una antelación mínima de 48 horas y justificando documentalmente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. De la misma forma, todo empleado o empleada por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador o trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre y la madre con independencia de que esta sea o no trabajadora, a partir del mismo día del nacimiento y hasta, como máximo, el día antes en que el/la hijo/a cumpla nueve meses. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

Las horas no disfrutadas por el/la empleado/a por lactancia de hijo menor e nueve meses de edad, no podrán ser objeto de acumulación, compensación o abono



alguno.

Durante la Semana Santa y Feria de Agosto, en las que hay reconocida una reducción de dos horas del horario de trabajo, o en los periodos en los que se contemplen tolerancias horarias en las salidas de los empleados municipales, la hora de ausencia al trabajo por lactancia se podrá acumular a las reducciones y tolerancias establecidas.

6. En caso de que un empleado/a se encontrara con la situación de que un hijo menor de 16 años o mayor de esta edad o cónyuge con la condición de minusválido psíquico o con minusvalías físicas o sensoriales superiores al 65%, estuviese aquejado de forma imprevista de alguna enfermedad que requiera cuidados y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, se le concederá permiso por los citados días sin que este pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico, que deberá ser informado por el Servicio Médico de Empresa, y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del empleado/a en tal sentido.

En caso de que los padres sean empleados municipales, solo uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de permiso.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente en un plazo de dos meses. Transcurrido el mismo sin haber recuperado dichas ausencias, se procederá a efectuar el oportuno descuento proporcional de retribuciones.

### **Artículo 15 bis. Permisos no retribuidos.**

#### **A) Permisos por estudios.**

1. Cada empleado/a tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta seis meses de duración por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, para realizar estudios cuyo contenido 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.).

El periodo mínimo de duración de este tipo de permisos deberá ser de cinco días laboralmente hábiles. Por consiguiente, cabe la posibilidad de interrupción por parte de un empleado/a de su permiso no retribuido por estudios respetando dicho periodo mínimo de cinco días laboralmente hábiles, siempre y cuando entre cada uno de esos periodos se produzca la reincorporación del empleado a su servicio.

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

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, a todo empleado o empleada que sea nombrado funcionario en prácticas en otra Administración Pública se le concederá licencia durante todo el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo en prácticas, no siendo de aplicación, en este supuesto, el límite máximo de duración de seis meses determinado anteriormente, ni computándose el tiempo de duración de esta licencia, a efectos de determinar si es posible la concesión de permisos por estudios.

Al empleado/a que se encuentre en estas circunstancias, se le abonarán por esta fundación las retribuciones que le correspondan, de conformidad con la normativa reguladora de las retribuciones de los funcionarios en prácticas.

Una vez finalizado el curso selectivo o periodo en prácticas, el/la empleado/a deberá reincorporarse al puesto y plaza que ocupaba en esta fundación, hasta su toma de posesión como funcionario de carrera en la otra Administración Pública.

### **B) Permisos por motivos personales.**

Cada empleado/a tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de hasta tres meses de duración por cada periodo de dos años. La concesión del citado permiso se condicionará, en todo caso, a las necesidades del servicio, requiriéndose informe favorable de la Jefatura correspondiente.

En este tipo de permisos no se exigirá un periodo mínimo de duración. No obstante, el empleado o empleada no podrá interrumpir su duración durante días que no sean laboralmente hábiles para el mismo y que estén dentro del periodo de disfrute solicitado. A modo de ejemplo, un empleado o empleada cuya jornada ordinaria de trabajo transcurra de lunes a viernes no podrá solicitar este permiso iniciándolo un viernes y continuándolo el lunes siguiente. En este caso, el sábado y domingo correspondientes se computarían como días de disfrute de permiso no retribuido por motivos personales.

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

## **Capítulo V. Excedencias.**

### **Artículo 16. Situaciones de excedencias.**

Las diversas situaciones de excedencia de los empleados/as de la fundación se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que esta legislación sufriera alguna modificación durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo laboral, dichas modificaciones se aplicarán de forma automática a los empleados/as de esta Fundación.



No obstante, se exponen a continuación, a título informativo, las excedencias que se tramitan con mayor frecuencia.

### **A) Excedencia forzosa.**

1. Serán declarados en situación de excedencia forzosa los empleados/as de la fundación cuando sean designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Cuando un trabajador/a venga obligado/a al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y ello suponga la imposibilidad de prestar el trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la fundación podrá declarar al trabajador/a afectado/as en la situación de excedencia forzosa.
3. Los empleados/as de la fundación que se encuentren en esta situación tendrán derecho a la conservación o reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de su duración a efectos de antigüedad, ascensos, consolidación del grado personal y derechos pasivos.
4. Una vez producido el cese en el cargo público, el empleado/a deberá solicitar su reingreso en el plazo de un mes.

### **B) Excedencia por cuidado de hijos o familiares.**

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.
4. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante y podrá solicitarse con posterioridad a la fecha del hecho causante, si persiste la causa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.





5. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación del grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria. Durante el primer año, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, y transcurrido esta dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trata de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

6. Durante el tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador/ a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

### **C) Excedencia voluntarias.**

1. El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en esta fundación tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. La situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo no produce, en ningún caso, reserva del puesto de trabajo, teniendo únicamente el trabajador/a un derecho preferente al reingreso, que deberá producirse en plaza vacante de igual o similar categoría a la suya, y en lazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de su solicitud.

La falta de petición de reingreso dentro del periodo de duración de la excedencia comportará la pérdida de la condición de empleado/a.

En caso de que solicitado el reingreso este no pueda producirse por no existir vacante dotada presupuestariamente, el trabajador/a continuará en la misma situación hasta tanto se produzca dicha vacante, aunque ello suponga sobrepasar el plazo máximo de duración de cinco años legalmente previsto.

3. Los empleados y empleadas que se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en la misma a efectos de promoción, antigüedad y derechos pasivos.

### **D) Excedencia por razones sindicales.**

1. Los trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas,



tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

## **Capítulo VI. Condiciones económicas.**

### **Artículo 17. Normas generales y comunes.**

1. Los empleados y empleadas de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes 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 Fundación, la cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerse.
4. Los empleados y empleadas que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Se exceptúa de esta reducción el complemento familiar.

### **Artículo 18. Conceptos retributivos.**

**1.** Las retribuciones de los empleados y empleadas de la fundación se dividen en básicas y complementarias.

#### **2. Son retribuciones básicas.**

- a) El sueldo
- b) Los trienios
- c) Las pagas extraordinarias

#### **3. Son retribuciones complementarias.**

- a) El complemento de destino





- b) El complemento específico
- c) El complemento de productividad
- d) Las horas extraordinarias
- e) El complemento familiar
- f) El complemento personal transitorio

**4.** Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado o empleada el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes caso que se liquidarán por días:

- a) En el mes de su contratación en el primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al finalizar una excedencia, servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que finalice su relación laboral, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

#### **Artículo 19. Sueldo.**

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados y empleadas públicos.
2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

#### **Artículo 20. Trienios.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo 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 cualquiera de las Administraciones Públicas.
3. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios y funcionarias de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.
4. Los empleados fijos de esta fundación que cambien o hayan cambiado a un



grupo de titulación superior tendrán derecho a percibir los trienios en el nuevo grupo de clasificación.

### **Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán 2 al año, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre.

2. Para el abono de dichas pagas extraordinarias deberán aplicarse los criterios establecidos para el devengo de las pagas extraordinarias en la normativa reguladora que sea aplicable en cada momento a los funcionarios.

### **Artículo 22. Complemento de destino.**

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente.

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación.

<b>Grupo</b>	<b>Intervalo</b>	
A	22 - 30	Ambos inclusive
B	20 - 26	Ambos inclusive
C	16 - 22	Ambos inclusive
D	14 - 18	Ambos inclusive
E	12 - 14	Ambos inclusive

2. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas públicos de las Corporaciones Locales o en su caso, norma que la sustituya.

### **Artículo 23. Complemento específico.**

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. Efectuada la Valoración de Puestos de Trabajo el Complemento Específico Base



asignado a aquellos será el que figura en la Tabla 1.<sup>a</sup> del Anexo III del presente convenio.

En aquellos supuestos en los que, de acuerdo con la normativa reguladora de las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, se autorizase la compatibilidad para el ejercicio de las actividades permitidas por dicha normativa, los importes correspondiente al complemento específico se reducirán en los valores establecidos en la Tabla 2.<sup>a</sup> del Anexo III del presente convenio para el factor de incompatibilidad.

Asimismo se reducirá el complemento específico en los valores establecidos en la Tabla del Apartado 2 del Anexo III al personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ya tengan concedida la compatibilidad.

3. En el Apartado 3 del Anexo III del presente convenio se detallan los Módulos de Complemento Específico que se abonarán según los criterios y cuantías detalladas en dicha Tabla.

4. Para los/as empleados/as que pudieran ver mermadas sus retribuciones, con la aplicación de las nuevas tablas salariales se establecerá un sistema transitorio de C.P.T., que garantice las retribuciones actualmente establecidas y en cómputo anual.

#### **Artículo 24. Programas de productividad.**

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes, de conformidad con los criterios generales establecidos en el presente artículo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

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

4. Las cantidades que percibe cada empleado o empleada por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados y empleadas de la Fundación, así como de los Delegados de Personal.

5. También se retribuirá como productividad la posibilidad de que, por la Fundación, salvada la voluntariedad individual, se exija a una persona una





dedicación superior a la que se refiere el número 3 del artículo 10 sin que se implique horario fijo en la misma.

6. Se establecerán como programas de productividad siempre y cuando no se incluyan en la valoración de puestos de trabajo, y sin perjuicio de los programas específicos que se aprueben por el órgano competente para casos concretos los siguientes:

#### **A) Programa de productividad sobre actividades culturales.**

**1. Objeto:** El objeto de este programa es realizar todas las actividades que conllevan el atender determinados eventos de carácter puntual, aunque de gran importancia para todos los ciudadanos malagueños.

##### **En concreto:**

- a) Festival de Teatro (enero-febrero)
- b) Carnavales (febrero)
- c) Festival de Cine (abril-mayo)
- d) Festival Ciudad del Paraíso (mayo)
- e) Festival étnico (julio)
- f) Feria de Málaga (agosto)
- g) Festival de Jazz (noviembre)

**2. Criterios de valoración:** La productividad a la que se refiere este programa se valorará de forma análoga a la de las horas extraordinarias.

Las horas realizadas de acuerdo a estos programas, que serán voluntarias, no computarán en el límite establecido en el artículo 25.3 del Convenio Colectivo de la Fundación, en el cual se fija en 80 el máximo de horas extras que puede realizar un empleado durante cada año natural.

**3. Valoración económica:** Se establece un tope máximo de horas a realizar por cada empleado o empleada, con cargo a este programa, de:

- a) 130 horas en el Festival de Teatro
- b) 30 horas en los carnavales
- c) 175 horas en el Festival de cine





d) 30 horas en el Festival Málaga Ciudad del Paraíso

e) 100 horas en el Festival étnico

f) 30 horas en la Feria de Málaga

g) 130 horas en el Festival de Jazz

Las restantes horas que se realicen tendrán la condición de horas extraordinarias y por tanto sujetas a la normativa para ellas establecidas.

**4. Control del programa:** El Departamento de Personal y Organización emitirá circular normativa para la petición, autorización y control de lo establecido en este programa.

**B) Programa de productividad por consecución 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 en la prestación de los servicios mediante la realización de actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad y Modernización de la Fundación así como favorecer la disminución del absentismo.

**2. Criterios de valoración:** Se valorará la consecución de objetivos de gestión y/o modernización fijados para los distintos servicios de la Fundación.

**3. Valoración económica:** Se establece un tope máximo anual de 409,84 para cada empleado de la Fundación, que se abonarán en el ejercicio 2004 en el mes de noviembre, quedando por determinar la fecha de abono para el ejercicio 2005. Esta cantidad se verá deducida por días de ausencia de jornadas efectivas de trabajo como consecuencia de enfermedad. Los porcentajes de dichas deducciones serán determinados de acuerdo con el siguiente criterio de cálculo:

**- Periodo de cómputo: Desde el 01/01/04 al 30/09/04**

**• Conceptos computables para descuento:**

1.º Enfermedad sin baja médica durante toda la jornada.

2.º Consulta médica sin baja médica durante toda la jornada.

3.º Bajas laborales por enfermedad común y accidente no laboral.

**• Conceptos no computables:**

1.º Todos los permisos retribuidos contemplados en este convenio.





2.º Los accidentes laborales.

3.º Las bajas por maternidad.

• **Factor para calcular las cantidades a abonar:**

1.º No descuentan los 60 primeros días para aquellos empleados con la totalidad del periodo de cálculo trabajado.

2.º A los empleados que no hayan prestado la totalidad del periodo de cálculo, se les descontarán los días resultantes de la parte proporcional en función de los servicios prestados en dicho periodo.

3.º Se descontará a razón de 1,5 euros/día a partir del 61 o a partir de la parte proporcional en su caso.

**Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Se definen como horas extraordinarias estructurales las mencionadas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción efectuada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

1. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la dirección de la Fundación, 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 cinco días laborables.

2. Se fija el siguiente valor medio para la hora extraordinaria en día laborable, festivo y prolongación de jornada en trabajos nocturnos:

Sueldo anual:

Sueldo + complemento de destino + complemento específico + pagas extraordinarias (junio y diciembre)

Dividido por número de horas anuales (1.591 horas para 2004)

Multiplicado por 1,75

3. Se fija en ochenta el máximo de horas que se pueden realizar por empleado o empleada durante cada año natural, quedando a elección de este/a la decisión de su abono o de su compensación en descanso. Si se excediera de este límite se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo, las que superen dicha cuantía.

4. Quedan fuera del cómputo máximo de horas fijado en el número anterior las





que se realicen en base a programas de productividad.

### **Artículo 26. Complemento de familiar.**

1. El complemento familiar es una prestación que se percibe por todos los empleados y empleadas 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 y una bonificación por cada hijo/a.

3. Tienen derecho a la asignación por matrimonio los empleados y empleadas casados/as y los viudos/as que tengan hijos/as a su cargo con derecho a bonificación. La cuantía es de 3,00 mensuales.

4. Tiene derecho a la bonificación por hijos/as los empleados y empleadas que tengan:

a) Hijo/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 y retribución alguna.

c) Hijos/as mayores de 23 años que se hallen incapacitados para todo trabajo.

La cuantía de dicha bonificación es de 3,00 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.

### **Artículo 27. Complemento personal transitorio.**

1. La diferencia, si la hubiere, entre el nuevo complemento específico y el complemento personal que perciban algunos empleados y empleadas de esta fundación en virtud de la aplicación de regímenes retributivos anteriores, dará lugar a la fijación de un CPT que se seguirá abonando hasta su completa absorción, con sujeción en todo caso a las normas por las que se fijó y siempre y cuando sean más beneficiosos en el cálculo de retribuciones anuales totales.

2. Para el cálculo del complemento personal transitorio en virtud de lo regulado en las normas sobre provisión de puestos de trabajo, se entenderán como computables en términos anuales, las diferencias retributivas existentes entre las del puesto de trabajo en el que se cesa y las del que se nombre o destina, salvo aquellas que se deriven del mayor número de horas de dedicación exigida en alguno de los dos puestos y/o las que provengan de la condición de incompatibilidad o no en que se preste servicio.

3. Este complemento será absorbido por cualquier futura mejora retributiva,

incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo, excepto las procedentes de incremento del número de trienios.

4. La absorción se aplicará en las condiciones más favorables de las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados y empleadas de las Corporaciones Locales, o, en su caso, norma que la sustituya.

5. El trabajador o trabajadora que hay cesado en un puesto por causa no imputable al mismo tendrá derecho a partir del cuarto mes siguiente al cese a un complemento personal transitorio que será absorbido en todo o en la parte que corresponda con las retribuciones del nuevo puesto.

### **Artículo 27 - (2). Trabajos de superior categoría.**

1. Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados y empleadas devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

2. Si durante una comisión de servicio, el empleado o empleada sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

3. La fundación informará mensualmente a los Delegados de Personal sobre las funciones superiores que se devenguen.

### **Artículo 27 - (3). Complemento personal por la condición de la plaza.**

1. Percibirá este complemento aquel personal laboral cuya relación laboral no esté sujeta a límite temporal.

2. Lo regulado en el presente artículo no supondrá preposicionamiento alguno a las discrepancias que pudiesen surgir en relación al posible proceso de funcionarización, estando condicionada su aplicación, en todo caso, hasta que se produjera la funcionarización efectiva de cada puesto de trabajo, no siendo absorbible hasta entonces por incrementos retributivos.

3. El presente complemento se abonará en la nómina de cada mes y la cuantía será la resultante de aplicar el 1,55% a la Base mensual de Cotización a la Seguridad Social. Su aplicación será con carácter retroactivo desde el 1/1/2004.

4. Esta retribución, de análogo carácter al de un complemento personal transitorio se regulará por lo dispuesto en los párrafos anteriores y, por lo tanto no supondrá un incremento superior a los límites establecidos por la Ley General de Presupuesto.

## **Artículo 28. Gastos de desplazamiento.**

1. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados y empleadas de la Fundación, por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y la Dirección lo autorice, será de 0,168283 por kilómetro y quedará automáticamente modificada en la cuantía que se establezca en las normas de desarrollo del Real Decreto 462/2002, del 24 de mayo.

## **Capítulo VII. Prestaciones sociales.**

### **Artículo 29. Asistencia jurídica y garantías.**

1. Por la fundación se designará a su cargo, la defensa del empleado o empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multa o indemnización, salvo que en los casos de: renuncia expresa del propio empleado o empleada, sea la fundación quien ejercite la acción jurídica con el mismo, se reconozca en la sentencia dolo o mala fe, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de expediente disciplinario, en cuyo caso se estará al resultado del mismo.

2. El tiempo que el empleado o empleada utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. La fundación garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del empleado o empleada que preste sus servicios como conductor/a a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando en la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo o mala fe del empleado o empleada.

4. La fundación asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados y empleadas 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 o empleada de la Fundación, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen, si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

### **Artículo 30. Seguro de vida y accidente y de responsabilidad civil.**

La fundación mantendrá una póliza de vida y accidente con los empleados/as en activo de la fundación, a excepción del personal artístico, entregándose a cada uno de ellos/ellas su correspondiente certificado individual cuando sea remitido



por la correduría de seguros. A estos efectos y para el año 2004, rigen las condiciones generales y particulares de la póliza nº 117-95.0412541.0 0101 suscrita con la compañía Mapfre. Si durante el periodo de vigencia del convenio no rigiera dicha póliza, los capitales suscritos con cualquier otra compañía serán al menos los vigentes.

Las condiciones de esta póliza serán las siguientes:

a) Gran invalidez	36.060,72
b) Jubilación por invalidez absoluta y permanente	30.050,61
c) Jubilación por invalidez total y permanente	30.050,61
d) Fallecimiento en activo adicionalmente	30.050,61
e) Incapacidad permanente parcial por accidente	12.020,24
f) Fallecimiento por accidente	12.020,24

Se efectuarán las gestiones oportunas con la compañía aseguradora para que, los empleados/as que lo deseen, puedan incrementar las garantías aseguradas previo pago por su cuenta de la diferencia de prima que corresponda.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los empleados y empleadas de la fundación en el desempeño de sus funciones, la fundación, contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe de 132.222,66 €.

### **Artículo 31. Prestaciones.**

1. Los empleados y empleadas fijos de la fundación podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) Por matrimonio o pareja de hecho. El empleado o empleada percibirá por este concepto la cantidad de 69,22 a cargo de la fundación.

b) Por natalidad, acogimiento preadoptivo, permanente y preadopción.

El empleado o empleada percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 55,31 €, por cada hijo/a.

c) Por enfermedad, accidente o permiso maternal: se abonará el 100% del salario real a cargo de la Fundación.

Esta prestación se abonará a todos los empleados no fijos desde el inicio de su contrato, con independencia de los servicios efectivamente prestados en esta Fundación.

En cualquier caso, si la entidad gestora obligada al pago, no realizase el mismo en el plazo debido (un mes), la fundación se hará cargo del abono de la prestación

por maternidad, siendo reintegrable por el empleado/a las cantidades objeto de adelanto una vez se realiza el pago de dicha prestación por la entidad que corresponda.

d) Por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a, que reúna las condiciones que a continuación se determinan, se abonará al empleado/a las cantidades mensuales detalladas:

- Grado de minusvalía del 33%: 126,87€
- Grado de minusvalía del 34% al 65%: 129,22€
- Grado de minusvalía del 66% al 75%: 131,57€
- Grado de minusvalía superior al 75%: 300,00€

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 por una disminución, previsiblemente permanente en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de acuerdo a la normativa vigente y en los porcentajes que se expresan en el cuadro anterior.

Depender económicamente del empleado/a de la fundación.

No percibir ingresos, por cualquier causa, superiores al 100% del salario mínimo interprofesional.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado o empleada, así como en el periodo intermedio de agotamiento del plazo máximo de Incapacidad Temporal, esta cantidad se mantendrá por la fundación a favor del miembro de la esta cantidad se mantendrá por la fundación a favor del miembro de la unidad familiar discapacitado mientras perduren las circunstancias que motivaron su concesión. La acreditación de la consideración de miembro de la unidad familiar deberá efectuarse anualmente por los mecanismos establecidos por la declaración de la renta.

e) Por ayuda escolar:

La fundación establece una ayuda escolar anual para los hijos/as de los empleados y empleadas con la siguiente cuantía:

<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Guardería	102,89
Preescolar, EPO, Curso de Garantía Social, Ciclo Elemental Conservatorio Superior de Música y Danza	54,86



ESO, Bachiller, Formación Profesional de Grado Medio, Ciclo Elemental de la Escuela de Idiomas, Ciclo Superior de la Escuela de Idiomas, Ciclo Medio del Conservatorio Superior de Música y Danza Ciclo Medio de Artes Plásticas y Diseño, Curso de Adaptación Pedagógica	106,32
Estudios Universitario o de Doctorado en Málaga, Formación Profesional de Grado Superior, Ciclo Superior Conservatorio Superior de Música y Danza, Arte Dramático, Ciclo Grado Superior Escuela de Artes Plásticas y Diseño, Experto Universitario	171,48
Idem anteriores fuera de Málaga	324,55

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada, por otras que fueran equivalentes a juicio de la Comisión de Seguimiento.

Estas ayudas se abonarán preferentemente en la nómina de septiembre.

Estas prestaciones la percibirán los empleados y empleadas por los hijos/as (se entenderán también los que son por acogimiento preadoptivo y permanente y adopción) y cónyuge que convivan con él, y por el cónyuge y los/as hijos/as aun en el supuesto de que no convivan, siempre que acrediten la situación de paro en el momento de formalización de la matrícula correspondiente al estudio para el que se solicite la ayuda escolar.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados y empleadas municipales o alguno de ellos lo sea de otra Administración Pública o Empresa Municipal, estas prestaciones solo las percibirá uno de ellos.

A estos efectos también se percibirá ayuda por los/as hijos/as del cónyuge cuando no perciban ayuda de esta naturaleza y se constate la convivencia de aquellos/as con el empleado o empleada.

Únicamente podrán percibirse dos ayudas simultáneas por un mismo beneficiario en los siguientes casos:

- Enseñanza Primaria Obligatoria y Conservatorio.
- Asignaturas sueltas correspondientes a Estudios Universitario y

C.A.P. cuando las autoridades educativas correspondientes autoricen dicha simultaneidad.

Cuando el beneficiario se matricule de asignaturas sueltas se abonará la parte

proporcional correspondiente.

Cualquier otra petición será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Delegación de Personal.

f) Por ayuda para incentivación en la formación de los empleados y empleadas de la fundación:

<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Acceso Universidad, Graduado Escolar, Conservatorio Superior de Música (Ciclo elemental)	
Prueba de madurez Formación Profesional	171,48
Ciclo Medio de Formación Profesional	
Ciclo Medio del Conservatorio Superior de Música	
Ciclo de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño	514,44
Ciclo Elemental Escuela de Idiomas, That's English, B.U.P.	
Ciclo Superior Conservatorio Superior Música y Danza	685,92
Diplomatura Universitaria	
Ciclo Superior de Formación Profesional	
Título de Arte Dramático,	
Ciclo Superior de Artes Plásticas y Diseño,	
Ciclo Superior de la Escuela de Idiomas	
(Si se ha abonado el Grado Medio, se abonará la diferencia).	1.028,87
Estudios Universitarios Superiores	
Licenciatura Superior que se obtiene con un curso de Adaptación y dos años de carrera	685,92
Estudios universitarios superiores en los que no se puede obtener título de diplomatura	1.714,79
Doctorados (como máximo y como mínimo el importe de la matrícula)	
Experto Universitario en Drogodependencia	342,96
CAP	108,23

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que lo fueran equivalentes a juicio de la Comisión al efecto.

La concesión de las referidas Ayudas se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna.

- En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.



- Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya obtenido la titulación de la primera. En el caso de que se inicie y termine un 2.º estudio o carrera y exista otro no finalizado respecto del cual se ha recibido ayuda con anterioridad, se abonará el 100% de la cantidad final establecida para el estudio finalizado (cantidad de la cual se deducirá el 30% ya abonado) y el 30% correspondiente al inicio del estudio no finalizado.

- Al empleado o empleada que solicite ayuda para estudios universitarios que se realicen con una Diplomatura y un curso de Adaptación Previo se le abonará la diferencia entre el importe previsto en el Cuadro anterior para Licenciatura una vez deducida la cantidad establecida en dicho cuadro para Diplomatura.

- En el supuesto de que un empleado reinicie un estudio que había comenzado con anterioridad al establecimiento en los convenios Colectivos de la Ayuda para la incentivación, se le abonará la parte proporcional del título que se obtenga a la finalización de los estudios correspondientes respecto de las asignaturas realizadas durante la vigencia del referido sistema de ayudas.

- En el supuesto de un empleado fijo que ingrese o reingrese en esta fundación con unos estudios ya iniciados se abonará la parte proporcional del título correspondiente considerando las asignaturas cursadas desde la fecha de ingreso o reingreso.

Las ayudas para la incentivación de empleados y empleadas de la fundación, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

Cualquier otra petición no contemplada será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Delegación de Personal.

g) Por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias: las cantidades que se detallan en el artículo siguiente y previo cumplimiento de requisitos que en el mismo se establecen.

h) A los empleados y empleadas que, posteriormente a su ingreso, se les exija, por la fundación o por ley, un carné distinto al requerido en las normas de ingreso, se les gestionará la obtención del nuevo carné. Asimismo, la fundación se encargará de gestionar la renovación del carné de conducir a aquellos empleados y empleadas que se les haya exigido dicho requisito en los procesos de ingreso, promoción o provisión. En este concepto se abonarán las tasas de renovación que se exijan en la Dirección General de Tráfico y el coste del examen médico necesario.

i) Por la asistencia justificada documentalmente del cónyuge, padre o madre o hijos/as que convivan con él y /o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes, en centros reconocidos oficialmente: la cantidad de 108,52 euros mensualmente y mientras dura el tratamiento.



La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable de los Servicios Sociales Municipales.

2. Los empleados/as no fijos tendrán derecho a las prestaciones especificadas en el presente artículo y en el siguiente con las siguientes especificaciones:

### **Indefinidos discontinuos.**

Al personal laboral indefinido discontinuo que en los últimos cinco años haya totalizado 20 meses de prestación de servicios le corresponderá el abono de las prestaciones establecidas en el presente artículo y en el siguiente, con las siguientes especificaciones:

- Respecto de las prótesis se abonará la totalidad del importe establecido de aquellas cuya factura corresponda a periodos de alta en esta fundación.
- Respecto de la ayuda escolar (apartado e) se abonará la parte proporcional de la cantidad establecida, que resulte de considerar los periodos de trabajo efectivo del año inmediatamente anterior a la fecha en la que deba realizarse el abono.
- En el caso de las ayudas para la incentivación, detalladas en el apartado f), el abono se realizará según las siguientes especificaciones:
  - Se procederá a delimitar la cantidad a abonar por este concepto una vez que se haya finalizado el estudio para el que solicite ayuda.
  - Se considerarán únicamente aquellas asignaturas cursadas en los años en los que el personal afectado haya estado contratado en algún periodo en esta fundación, calculándose por tanto, de la cantidad total a abonar por el estudio cursado, la resultante de considerar la parte proporcional a estas asignaturas.
  - Del cálculo obtenido de la fórmula detallada en el apartado inmediatamente anterior se abonará la cantidad que resulte de considerar los periodos efectivamente trabajados.

### **Personal laboral temporal.**

Al personal laboral no fijo que en los últimos cinco años haya totalizado 24 meses de prestación de servicios le corresponderá el abono de las prestaciones establecidas en el presente artículo y en el siguiente, con las siguientes especificaciones:

- Respecto de las prótesis se abonará la totalidad del importe establecido de aquellas cuya factura corresponda a periodos de alta en esta fundación.
- Respecto de la ayuda escolar (apartado e) se abonará la parte proporcional de la cantidad establecida, que resulte de considerar los periodos de trabajo efectivo

del año inmediatamente anterior a la fecha en la que deba realizarse el abono.

- En el caso de las ayudas para la incentivación, detalladas en el apartado f), el abono se realizará según las siguientes especificaciones:

- Se procederá a delimitar la cantidad a abonar por este concepto una vez que se haya finalizado el estudio para el que solicite ayuda.

- Se considerarán únicamente aquellas asignaturas cursadas en los años en los que el personal afectado haya estado contratado en algún periodo en esta fundación, calculándose por tanto, de la cantidad total a abonar por el estudio cursado, la resultante de considerar la parte proporcional a estas asignaturas.

- Del cálculo obtenido de la fórmula detallada en el apartado inmediatamente anterior se abonará la cantidad que resulte de considerar los periodos efectivamente trabajados.

3. En el caso de ambos cónyuges sean empleados de la fundación o alguno de ellos sea de otra empresa u Organismo Municipal, únicamente podrán percibir ambos las prestaciones estipuladas en los apartados a), b) y c) del presente artículo.

### **Artículo 32. Prótesis sanitarias.**

1. Los empleados y empleadas de la fundación 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.

2. Las cantidades máximas que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación:

#### **Cuantías máximas de prestaciones sanitarias.**

<b>Concepto</b>	<b>Periodo de concesión</b>	<b>Importe €</b>
<b>De tipo óptico, auditivo y de fonación</b>		
Gafas todo uso	3 años y 1 año (men.14 años)	68,41
Gafas bifocales	3 años y 1 año (men.14 años)	97,73
Cristales, dos	Anual	48,87
Cristales, uno	Anual	24,44
Lentillas	Anual	64,50



Operación de corrección ocular mediante láser	10 años	240,40
Audífono	2 años	390,94
Tapones oídos baño (50% de factura)	Anual	32,45
Aparato de fonación (según factura)		-
<b>Prótesis, arreglos dentales y ortodoncias</b>		
Empastes (máx. 12 piezas)	10 años	28,67
Pieza dental implantada (máx. 12 piezas)	10 años	87,96
Prótesis dental media	10 años	244,94
Prótesis dental completa	10 años	488,67
Aparato de Ortodoncia	2 años	568,25
Implante dental (50% factura) (máx. 8 piezas)	10 años	180,30
Endodoncia (máx. 6 piezas)	10 años	58,42
Limpieza dental Tartrectomía	Anual	28,67
Férula de descarga (50% de factura)	2 años	32,45
Curetajes dentales (50% de factura)	10 años	194,72
<b>Aparatos ortopédicos</b>		
Férula de descarga (50% factura)	2 años	32,45
Zapatos y botas ortopédicas	6 meses (de 0 a 2 años) 1 año (de 2 a 14 años) 2 años (mayor de 14 años)	55,47
Medias panty	Anual	22,68
Medias normales	Anual	18,44
Medias cortas	Anual	15,41
Tobillera	Anual	9,07
Estabilizador de tobillo (máx. 50% de factura)	Anual	32,45
<b>Otras prestaciones</b>		
Alimentación de enfermos celíacos (máx. 20% factura)	Anual	200,00

3. Cualquier otra petición no contemplada en el cuadro anterior será informada por la Comisión de Seguimiento y resuelta por la Delegación de Personal.

4. Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas, pensionistas de esta fundación y por sus cónyuges e hijos/as menores de 25 años o mayores discapacitados que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro.



5. No se abonarán aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto que concede el Servicio Andaluz de Salud.

6. Por parte del Departamento de Personal de la Fundación se requerirán a los empleados y empleadas, los documentos pertinentes para la justificación de los requisitos detallados con anterioridad, así como los informes médicos y facturas (original o copia compulsada) que resulten necesarias para la comprobación de las prótesis solicitadas.

### **Artículo 33. Anticipos.**

1. La fundación destinará un fondo de 15.025,30 para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados y empleadas.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 300 y 2.404 €, y serán reintegrables como máximo en 20 meses.

3. Los anticipos deberán solicitarse por el empleado o empleada en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión.

4. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido al menos un año desde el reintegro total de este. El empleado al que le sea concedida cualquier tipo de excedencia o cualquier situación que interrumpa su actividad en la fundación, salvo las derivadas de la maternidad y que se presuma superior a un año, deberá reintegrar el anticipo previamente a hacerse efectiva dicha situación.

5. En determinadas circunstancias excepcionales, el reintegro del anticipo no tendrá porque ser mes a mes siempre y cuando no se supere el plazo máximo para su devolución y sea autorizado por la Gerencia del Teatro.

6. Las propuestas de la Comisión deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, en lo que además podrá obviarse la restricción establecida en el nº 4 de este artículo, siempre que, por unanimidad de los miembros de la Comisión de Seguimiento así se acuerde. A estos efectos se concederán, preferentemente, por cualquiera de los siguientes motivos:

a) Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

b) Para casos de desahucios o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto y tanteo.

c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.



d) Para reparación de vivienda de inexcusable realización.

e) Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

### **Artículo 34. Indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima.**

1. Todo empleado o empleada que se jubile por cualquier causa, tendrá derecho a una indemnización que consistirá en 1.167,07 que, a ser posible se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

2. La fundación abonará como ayuda las posibles diferencias hasta llegar a la cantidad de 376,61 para todos los empleados y empleadas que se jubilen con carácter forzoso por cualquier causa.

3. Cuando un empleado o empleada de la fundación solicite y le sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, la fundación le abonará una indemnización por la cuantía que se indica en función de su edad:

Si tiene 64 años cumplidos. . . . . 6.010,12

Si tiene 63 años cumplidos. . . . . 21.035,42

Si tiene 62 años cumplidos. . . . . 30.050,61

Si tiene 61 años cumplidos. . . . . 39.065,79

Si tiene 60 años cumplidos. . . . . 48.080,97

Si el empleado o empleada formula su solicitud transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

4. A la totalidad de empleados y empleadas que cumplan o hayan cumplido 25 años de servicios prestados en la fundación, se les abonará, en concepto de gratificación por una sola vez la cantidad de 162,27 €, si ya no la han cobrado.

5. Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, oída la comisión de seguimiento.

6. Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilaciones anticipadas incentivadas no supongan disminución del empleo en esta fundación.

### **Artículo 35. Actividades socio-culturales.**

La fundación constituirá un fondo de 601,01 anuales, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales, recreativas, que será administrado por la



Dirección y los Delegados de Personal.

### **Artículo 36. Adecuación de puestos de trabajo.**

1. Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un empleado o empleada no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, al empleado o empleada podrá adecuársele a un nuevo puesto, si está capacitado/a para el mismo, siempre y cuando el nuevo puesto sea de una categoría inferior o superior en 2 niveles de destino al ocupado anteriormente y no implique cambio de grupo.
2. La fundación creará un equipo técnico multiprofesional para el análisis, evaluación y propuestas de adecuación de los empleados y empleadas mencionados en el número anterior, y elevará estas últimas al Comité de Seguridad y Salud.
3. Las retribuciones del empleado o empleada será las correspondientes a su nuevo puesto, salvo las retribuciones básicas, el complemento de destino y el específico de valoración que serán las del puesto de origen.

## **Capítulo VIII. Acceso, promoción y formación.**

### **Artículo 37. Clasificación de la contratación.**

Los trabajadores de la fundación se clasificarán, según el tipo de relación jurídico laboral, en:

- 1. Fijos.** Son aquellos cuya relación laboral se establece por tiempo indefinido y ocupan una plaza incluida en la plantilla orgánica.
- 2. Temporales.** Son aquellos que, no reuniendo las condiciones anteriores especificadas, mantienen otro tipo de relación jurídico-laboral con la fundación en cualquiera de las formas, circunstancias o supuestos que para las contrataciones eventuales, accidentales o temporales, aparecen reguladas en la legislación aplicable a la materia.

### **Artículo 38. Sistema de acceso.**

La selección del personal fijo se realizará mediante oferta de empleo público en la que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, merito y capacidad, así como el de publicidad.

Se garantiza la presencia de un empleado designado por el Comité de Empresa como vocal en los tribunales correspondientes a la convocatoria.

Para la contratación de personal laboral en régimen eventual ya sea interino o a través de cualquier otro tipo de contrato, se efectuará el correspondiente proceso



de selección, con la participación de un empleado designado por los Delegados de Personal.

### **Artículo 39. Promoción interna.**

1. Las plazas vacantes en plantilla se cubrirán en primer término, por promoción interna, a la que podrán acceder todos los trabajadores fijos de la Fundación, de cualquier categoría o puesto de trabajo, siempre que superen las pruebas de selección para el puesto, o habiendo desarrollado la misma actividad o una similar al menos durante 6 meses, hayan demostrado su capacidad para el desempeño de la misma.

2. Este turno solo podrá obviarse cuando a juicio de la Fundación, y previo informe positivo de los representantes de los trabajadores, no exista en la empresa ningún trabajador que cumpla los requisitos exigidos en la convocatoria.

3. A las pruebas de selección asistirá un representante de los trabajadores, con voz y voto.

### **Artículo 40. Formación.**

La fundación establecerá, con la colaboración de los Delegados de Personal y el Centro de Formación Municipal, un plan de formación y de promoción profesional continuada que englobe a todos los trabajadores para el cual se organizará por sí misma, o bien concertará con otras entidades públicas o privadas, la posible colaboración para impartir los cursos que se determinen, con el objeto de obtener una más esmerada prestación de servicios y mejor promoción a todos los trabajadores, a categorías superiores o puestos de jefatura.

Las acciones formativas encuadradas en el citado plan de formación se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio, o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso en tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo.

### **Artículo 41. Funciones superior.**

1. Solo podrán ejercer con carácter transitorio funciones superiores, cuando así lo autorice la Gerencia de la Fundación. En este caso se abonará mensualmente el Complemento de Destino que corresponda durante el tiempo en que dicha situación permanezca.

2. En el caso de que el trabajador desempeñe las tareas de un puesto de trabajo superior al que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.



## **Artículo 42. Garantías del puesto de trabajo.**

En caso de disolución de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes o de cualquier otra entidad de íntegro capital municipal, que se cree en sustitución de esta, revertirá al Ayuntamiento toda la dotación del Organismo, con los incrementos y aportaciones que constaren en el activo del mismo, así como todo el personal integrado en su plantilla que tendrá que ser absorbido en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de la antigüedad, categoría y salario.

## **Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 43. Comité de seguridad y salud.**

Se ajustará a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 o en cualquier otra norma que lo desarrolle o sustituya.

### **Artículo 44. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.**

Se ajustará a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 31/1995, excepto el párrafo a) del apartado 1, que queda modificado por el artículo quinto de la Ley 54/2003, o en cualquier otra norma que lo desarrolle o sustituya.

También serán funciones del Comité de Seguridad y Salud:

- a) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los acuerdos y convenios en materia de seguridad y salud.
- b) Velar por la ejecución de los acuerdos de la fundación u otro órgano competente, en materias de seguridad y salud.
- c) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de dependencias en la Fundación, siempre que afecten a la seguridad y salud, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.
- d) Al menos cada tres meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.
- e) En todos los artículos en los que se haga referencia al término "salud", se entenderá por este concepto el dado por la OMS (Organización Mundial de la Salud)

### **Artículo 45. Plan de prevención de riesgos laborales.**

1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollará para todos y cada uno de los puestos de trabajo, locales y equipos de trabajo, conforme a lo







establecido en el Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

2. En lo que respecta a la vigilancia de la salud de los trabajadores, se estará a lo establecido en el Plan de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.

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

En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de descanso de 10-12 minutos, que no se computará para el siguiente cálculo a estos efectos, debiendo coincidir alguna de ellas con el periodo de descanso diario a que se refiere el artículo 8.4 al que, en ningún caso, podrá acumularse.

#### **Artículo 46. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

1. Se aplicará el protocolo de actuación establecido en el Programa de Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a determinados riesgos recogido en el Plan de Vigilancia de la Salud de los Empleados Municipales.

2. Si de la aplicación del protocolo se concluyera que un empleado o empleada no pudiera desempeñar las funciones habituales de su categoría y no correspondiera la declaración de incapacidad, podrá adecuarse según la merma física o psíquica que padezca.

#### **Artículo 47. Programas de salud.**

La fundación fomentará la realización de programas para combatir el tabaquismo.

A través del Staff de Vigilancia de la Salud y con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud se desarrollarán los planes de actuación.

#### **Artículo 48. Uniforme de trabajo.**

1. La fundación 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 Departamento de Personal y los Delegados.

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 se le solicitará 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.

## **Capítulo X. Derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 49. Los Delegados de Personal.**

1. Los Delegados de Personal son los representantes del conjunto de trabajadores en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Los Delegados de Personal recibirán información sobre la política de personal de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes, que les será facilitada anualmente.

3. Los Delegados de Personal emitirán informe, a solicitud de la fundación y con carácter previo, sobre las siguientes materias:

a) Planes de formación de personal.

b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Cualquier asunto de personal.

4. Los Delegados de Personal serán informados de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a la imposición de sanción, siempre que en los mismos se determine que se han cometido faltas graves o muy graves.

5. Los Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permiso, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que percibe cada empleado por Complemento de Productividad.

6. Los Delegados de Personal conocerán anualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos o especiales del ambiente y de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.



7. Los Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo y ejercerán, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8. Los Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

9. Los Delegados de Personal colaborarán con la fundación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Se reconoce a los Delegados de Personal por decisión mayoritaria, 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.

11. Los Delegados de Personal actuarán con sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Dirección señale expresamente el carácter reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la fundación para fines distintos a los que motivaron la entrega.

12. La Dirección facilitará a los Delegados de Personal, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y dispondrá la colocación de tablón de anuncios sindicales, de dimensión suficiente y en lugar visible.

13. Los Delegados de Personal se obligan expresamente:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la fundación.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores de la Fundación Pública Teatro Municipal Miguel de Cervantes.

c) Notificar a la dirección cualquier cambio de los miembros que se produzca en su seno, así como comunicar las horas sindicales que va a hacer uso mensualmente cada uno de sus miembros.

#### **Artículo 50. Garantías personales.**

1. Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Teatro, 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 oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, 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 del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

e) Disponer cada uno de sus miembros de 15 horas mensuales para la realización de funciones representativas y de negociación colectiva.

#### **Artículo 51. Secciones sindicales.**

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con los estatutos.

2. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

3. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que los Delegados de Personal, incluyendo la disposición de horas; análogamente, la Sección Sindical deberá comunicar al Departamento de Personal las horas de que dispondrá mensualmente cada Delegado.

4. Las Secciones Sindicales tendrán las facultades establecidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 52. Asambleas.**

##### **1. Están legitimados para convocar asambleas:**

a) Por el Centro de Trabajo.

b) Los Delegados de Personal.

c) O por un número de trabajadores no inferior al 33%.

##### **2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:**

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborales.



- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los/as firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 53. Ámbito de aplicación.**

El régimen disciplinario desarrollado en el presente capítulo será de aplicación al personal laboral de esta fundación excepto que, por imperativo legal, estén sometidos a otro régimen o reglamento disciplinario.

El régimen disciplinario establecido en este convenio se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

### **Artículo 54. Faltas disciplinaria.**

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, intención, en leves, menos graves, graves y muy graves.

#### **1. Son Faltas leves:**

- A) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, desde un acumulado de treinta minutos, hasta un máximo de diez horas al mes.
- B) La incorrección con el público o con los compañeros.
- C) El descuido o negligencia leve inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- D) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta menos grave, grave o muy grave.
- E) La inasistencia injustificada de un día.

#### **2. Son Faltas menos graves:**

- A) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación,
- B) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- C) La desobediencia injustificada a sus superiores.





D) La imprudencia en el trabajo, en cuanto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasionen serios accidentes o daños a terceros.

E) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

F) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

### **3. Son Faltas graves:**

A) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, que acumulando exceda de un mínimo de diez horas al mes.

B) La tercera falta injustificada en asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

C) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

D) La grave desconsideración con el público o con los compañeros.

E) Causar graves daños en los locales, material o documentos de los Servicios.

F) Intervenir intencionadamente en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

G) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.

H) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la fundación o se utilicen en provecho propio.

I) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

J) Las acciones u omisiones al evadir los sistemas de control de horario o al impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

K) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Fundación.

L) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

M) La prestación de cualquier trabajo remunerado fuera de la fundación ya sea por cuenta propia o ajena estando de baja laboral e incompatible con el estado de



salud que provocó la expedición de la citada baja.

N) El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

O) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas menos graves en un periodo de un año.

#### **4. Son Faltas muy graves:**

A) La vulnerabilidad de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

B) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

C) El abandono injustificado de servicio cuando suponga perjuicio grave a la administración.

D) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

E) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la fundación o a los ciudadanos.

F) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando se dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

G) La notoria e injustificada falta de rendimiento grave y culpable del trabajador, que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

H) La violación de la neutralidad e independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

I) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

J) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.

K) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, pactados por la representación sindical, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley.

L) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de



un año.

M) Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

N) El grave abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. A este respecto, y entre otros, se contemplarán las emisiones de órdenes que violen manifiestamente la normativa vigente, la alegación inveraz de necesidades de servicio, y cualesquiera otras órdenes o instrucciones que ocasionen graves perjuicios al personal o supongan discriminación injustificada respecto de otros compañeros, o implique inhibición en el ejercicio de sus funciones, o entrañen utilización del personal en beneficio propio.

O) La inasistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días consecutivos en el periodo de un mes.

P) El acoso sexual.

Q) El acoso laboral o moobin.

A efectos de los dispuestos en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el primero al último día de cada uno de los doce que compone el año.

### **Artículo 55. Sanciones disciplinarias.**

Por razón de las faltas a que se refieren el presente convenio, podrá imponerse las siguientes sanciones:

#### **a) Sanciones por Faltas leves:**

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

#### **b) Sanciones por Faltas menos graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

#### **c) Por Faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a seis meses.

#### **d) Por Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.



- Despido disciplinario: Siempre que sea por ilícito penal y siempre que supere en sentencia firme pena superior a tres años y los hechos sujetos a sentencia estén relacionados con su condición de empelado de la fundación.

### **Artículo 56. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción o muerte del inculpado o por la prescripción de la falta o de la sanción. Su durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjera la pérdida de condición de trabajador inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculpado.

### **Artículo 57. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las menos graves a los 15 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la fundación tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose como tal el conocimiento por parte del órgano sancionador. En cualquier caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un mes por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Con carácter extraordinario el plazo de prescripción se interrumpirá con la iniciación de unas diligencias previas y reservadas por un plazo máximo de 15 días.

### **Artículo 58. Prescripción de las faltas.**

Con carácter general las sanciones impuestas se ejecutarán de forma inmediata.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves, a los dos años, las menos graves al año y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiera comenzado.

### **Artículo 59. Suspensión provisional del procedimiento.**

En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que una presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente para su oportuna comunicación al órgano judicial competente. Ello no será obstáculo para que continúe la tramitación del expediente disciplinario hasta la resolución e imposición de la sanción si procediera.

No obstante, cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos contra el ejercicio de sus cargos, tipificado en el Capítulo V del Título XXI y en el Título XIX del Libro Segundo del Código Penal o en las disposiciones que en el futuro sustituyan a las aquí reseñadas, deberá suspenderse la tramitación del expediente disciplinario hasta tanto recaiga resolución judicial.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubieran adoptado.

### **Artículo 60. Formas del procedimiento.**

1. Cuando los supuestos de hecho constituyen faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que refiere el apartado siguiente, salvo el trámite de audiencia al interesado que deberá en todo caso evacuarse, con el correspondiente traslado al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la afiliación Sindical del interesado. En cualquier caso, se ceñirá a los siguientes:

- Inicio de las diligencias previas, en la que se incluirán los hechos que se imputan y propuesta de sanción, todo ellos por escrito y debidamente notificado, emplazando en el mismo escrito el momento y lugar donde el interesado pueda comparecer en la audiencia.
- Audiencia del interesado a través de comparecencia, sin menoscabo de las alegaciones por escrito que pueda presentar, las cuales podrán contemplar, cualquier medio de prueba que estime conveniente en defensa de sus intereses.
- Resolución con propuesta de sanción, si procediera.
- En el trámite de audiencia a petición del interesado, en el propio acto podrá participar un representante sindical o del Comité de Empresa.
- El inicio del trámite de audiencia interrumpirán los plazos de prescripción y caducidad.

2. Cuando los supuesto de hecho constituyen faltas menos graves, graves o muy graves, no se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento desarrollado en los artículos siguientes.

### **Artículo 61. Diligencias previas.**

El órgano competente para iniciar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

### **Artículo 62. Iniciación.**

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonable de los subordinados o denuncia.

En la resolución de la incoación de expediente disciplinario deberá nombrarse Instructor y Secretario, debiendo comunicarse la misma al inculpado así como las personas designadas para ostentar dicho cargos, con el correspondiente traslado al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente a la afiliación sindical del inculpado.

Asimismo se extenderá la comunicación al firmante de la denuncia, si el procedimiento se ha iniciado como consecuencia de la misma.

El instructor deberá ser trabajador de la fundación perteneciente al cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado. En ningún caso el nombramiento del Instructor o Secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario o denunció los hechos objeto del mismo.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario.

### **Artículo 63. Recusación.**

Serán de aplicación a los nombramientos del Instructor y Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de los citados nombramientos.

Deberá plantearse ante el órgano que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días. La recusación o abstención una vez efectiva, implicará la interrupción del plazo de prescripción para la resolución del expediente.

#### **Artículo 64. Medidas provisionales.**

Iniciado el procedimiento el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

La suspensión provisional de empleo y sueldo podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario en los términos y con los efectos señalados en los artículos 47, 48 y 49 de la Ley de Funcionario Civiles del Estado.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubieran adoptado.

El instructor de oficio o a instancias de partes revisará y podrá proponer el levantamiento de la suspensión provisional.

#### **Artículo 65. Desarrollo.**

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción teniendo en cuenta únicamente los hechos denunciados.
2. Producida la primera notificación al expedientado, donde constarán los nombramientos de Instructor y Secretario, así como los hechos que se le imputan y la falta relacionada con los mismos, el Instructor procederá a evacuar cuantas diligencias considere oportunas en las que se incluirá emplazar al interesado a una audiencia a través de comparecencia.
3. En dicha audiencia, el inculpado podrá alegar lo que considere conveniente a su defensa.
4. El instructor a la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes contados a partir de la incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que se reseñarán con precisión los hechos imputados, la fundamentación jurídica en la que se sustenta la imputación de la falta presuntamente cometida y de la sanción que le pueda ser de aplicación.
5. El pliego de cargos se notificará al expedientado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes para su defensa y con la aportación de las pruebas que estime de interés. Dicho plazo podrá ser ampliado en otros diez días a petición del



interesado si el Instructor lo considera justificado. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

6. El expedientario en dicho trámite podrá solicitar si lo estima conveniente la práctica de pruebas necesarias para su defensa, en la que se dispondrá de un mes de plazo para su realización. Asimismo se garantiza al expedientario la vista de su expediente.

7. Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor verificará las pruebas presentadas para averiguar las cuestiones que considere necesarias. Para la práctica de las pruebas propuestas así como las de oficio cuando se estimen oportunos, se notificará al expedientado el lugar, fecha y hora en que deberá realizarse debiendo constar en el expediente la constancia de la recepción de la notificación. La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.

8. El instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, una vez comunicada al interesado este podrá recurrir la misma en el plazo de tres días ante el órgano que designó al instructor del expediente.

Se dará vista al expediente al inculpado para que en el plazo de diez días formule las alegaciones que estime conveniente y aporte los documentos que considere de interés, facilitándole copia completa del expediente cuando el inculpado lo solicite.

9. El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución que deberá contener:

a) Exposición clara y precisa de los hechos.

b) Motivación en su caso de la denegación de la práctica de pruebas propuestas por el expedientado.

c) Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.

d) Resolución que se propone.

10. La propuesta de resolución deberá ser notificada al expedientado para que en el plazo de diez días pueda alegar lo que estime conveniente para su defensa.

11. Oído el inculpado o finalizado el plazo sin alegación alguna, el Instructor remitirá el expediente al órgano competente para imponer la sanción. Dicho



órgano podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de diligencias que resulten imprescindibles para la resolución.

En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

12. El órgano competente impondrá la sanción disciplinaria a propuesta del Instructor del expediente.

13. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador o la trabajadora inculcado/a y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración de las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

14. Si la resolución estimara la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculcado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

15. La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlo.

16. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

17. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

18. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro Personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

19. En todo lo no recogido en el artículo anterior serán de aplicación las normas jurídico-administrativas aplicadas al régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración Local.

### **Artículo 66. Cancelación.**

La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos uno, dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas menos graves, graves o muy graves. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. En ningún caso se computarán a efectos de

reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

### **Artículo 67. Expediente disciplinario.**

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la condición de Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Empresa o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante las tramitaciones del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el periodo electoral.

### **Artículo 68. Despido improcedente.**

En caso de que los tribunales declarasen el despido improcedente o nulo siempre que el trabajador tenga la condición de fijo, se producirá la readmisión automática del trabajador, sin perjuicio de las percepciones económicas que correspondan como consecuencia de la ejecución de la sentencia.

### **Artículo 69. Reserva del puesto de trabajo.**

En caso de detención o privación de libertad del trabajador por cualquier causa que no haya ocasionado su despido, sus ausencias tendrán la consideración de suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.

## **Disposiciones adicionales.**

### **Disposición adicional primera.**

Cuando en el presente convenio se mencionan los términos matrimonio o cónyuge, se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante su inscripción en el registro creado al efecto.

### **Disposición adicional segunda.**

Aquellos empleados y empleadas que para el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo que ocupan en esta fundación hayan de estar en alta preceptiva por disposición del Colegio Profesional correspondiente, tendrán derecho a que les sea abonada la cuota de colegiación o alta, así como las que se devenguen mensual, trimestral o anualmente por su pertenencia al colegio precedente.



La obligación contraída con el mismo/a lo será exclusivamente cuando se ejerza el puesto en régimen de incompatibilidad.

### **Disposición adicional tercera.**

El incremento de retribuciones, revisión salarial y recuperación del poder adquisitivo de todos aquellos conceptos económicos ya negociados para el presente convenio, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, y años sucesivos, si este convenio fuera prorrogado, serán los mismos que los que se establezcan por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para sus empleados. Asimismo, se aplicará el mismo criterio para los acuerdos parciales que se lleven a cabo durante la de vigencia de este convenio.

### **Disposiciones transitorias.**

#### **Disposición transitoria primera.**

Los empleados y empleadas que por edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para trabajos de especial esfuerzo o penosidad que les impida el desempeño de su puesto de trabajo y así lo soliciten, pero que conserven actitud para la realización de cualquier otro dentro del ámbito de la Fundación, podrá ser adscritos/as a estos últimos como segunda actividad.

#### **Disposición transitoria segunda.**

Cuando de la aplicación de este convenio se produzca una pérdida efectiva de poder adquisitivo a los trabajadores/as, ambas partes se reunirán para estudiar las consecuencias y efectos de la misma, así como para articular medidas al respecto. En todo caso con sujeción a las disposiciones legales.

#### **Disposición transitoria tercera.**

A los dos años de la vigencia de este acuerdo, ambas partes se reunirán a los efectos de revisar los siguientes conceptos: jornada partida, locomoción, gastos de desplazamiento, ayuda escolar, prestaciones sociales y peligrosidad.

### **Disposición final.**

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, con efecto de 1 de enero del presente año.

### **Anexo I**

Se estará atento al proceso de funcionarización del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Málaga para su posible aplicación en esta fundación.







## ANEXO II

## Catálogo de puestos de trabajo

DENOMINACIÓN PUESTOS (ESCALA LABORAL)	GRUPO	NIVEL CD
<i>PUESTOS DE ESTRUCTURA</i>		
JEFE DE SECCIÓN I	B	24
JEFE DE SECCIÓN II	A	22
JEFE DE SECCIÓN II	B	22
JEFE DE SECCIÓN II	C	22
JEFE DE NEGOCIADO I	A	22
JEFE DE NEGOCIADO I	B	20
JEFE DE NEGOCIADO I	C	20
JEFE DE NEGOCIADO II	D	18
JEFE DE GRUPO	C	18
<i>PUESTOS TIPO</i>		
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	C	18
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	D	16
ENCARGADO	D	18
CAPATAZ	D	16
JEFE DE EQUIPO	D	15
SUBALTERNO	E	12
<i>PUESTOS BASE</i>		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	16
TÉCNICO AUXILIAR	C	16

DENOMINACIÓN PUESTOS (ESCALA LABORAL)	GRUPO	NIVEL CD
TAQUILLERO/A JEFE	D	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	15
CONSERJE	D	14
TAQUILLERO/A AUX. ACOMODADOR	D	14
OFICIAL DE OFICIO	D	14
TAQUILLERA AUXILIAR	E	13
PORTERO ACOMODADOR	E	13
AYUDANTE DE OFICIO	E	13
GUARDA	E	13
OPERARIO	E	12
LIMPIADORA	E	12

ANEXO III

Complemento específico puestos  
personal laboral

Código de valor	Denominación del puesto	Tipo – Grupo Nivel	Importe en €
<i>Categorías profesionales</i>			
47	Oficial administrativo	C-16	7.819,00
47	Técnico auxiliar	C-16	7.819,00
48	Taquillero/a jefe	D-16	7.816,68
53	Auxiliar administrativo	D-14	6.834,72
53	Conserje	D-14	6.834,72
53	Taquillera aux./acomodador	D-14	6.834,72
53	Oficial de oficio	D-14	6.834,72
54	Taquillera auxiliar	E-13	6.653,64
54	Portero acomodador	E-13	6.653,64
54	Ayudante de oficio	E-13	6.653,64
54	Guarda	E-13	6.653,64
57	Operario	E-12	6.653,64
57	Limpiadora	E-12	6.653,64
<i>Puestos de la estructura orgánica</i>			
11	Jefe de sección I	B-24	20.617,56
12	Jefe de sección II	A-22	18.281,04
13	Jefe de sección II	B-22	18.281,04
17	Jefe de sección II	C-22	18.281,04
15	Jefe de negociado I	A-22	16.148,16
16	Jefe de negociado I	B-20	16.148,16
18	Jefe de negociado I	C-20	16.148,16
19	Jefe de negociado II	D-18	13.347,36
38	Jefe de grupo I	C-18	8.829,48
<i>Puestos tipo</i>			
29	Secretaría de dirección	C-18	12.202,92
30	Secretaría de dirección	D-16	10.879,32
39	Encargado	D-18	8.568,36
48	Capataz	D-16	7.816,68
49	Jefe de equipo	D-15	7.816,68
56	Subalterno	E-12	6.584,40

Cuantías de los módulos de complemento específico.

**Factor de responsabilidad**

*Riesgo económico*

Módulo	Importe anual	Importe mensual
Bajo	258,48	21,54
Medio	818,52	68,21
Alto	1.378,08	114,84



Factor de penosidad

### **Turnicidad.**

Según importe anual 1.452,48 anuales y de 121,04 mensuales. Asimismo al personal que realice turnicidad de forma esporádica o no habitual podrá abonársele este complemento de forma variable en nómina y según los días efectivamente realizados en el mes inmediatamente anterior al de su inclusión en nómina.

Por otra parte, dicho complemento podrá ser percibido por el personal contratado para sustituciones de personal fijo que perciba el referido complemento o por los empleados que deban realizar dicha turnicidad de forma esporádica o no habitual.

### **Factor de especial dedicación**

#### **Jornada partida**

<b>Módulo</b>	<b>Dedicación habitual</b>	<b>Importe</b>
A	Hasta 2 días	612,60
B	Hasta 3 días	729,96
C	Hasta 5 días	1.073,40

### **Nocturnidad.**

Se abonará como hora extraordinaria cada hora trabajada en horario de 24 horas a 6 horas como un plus de productividad y sin computaren el tope de 80 horas anuales.

