

CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Instituto Municipal de la Vivienda de Málaga, código de convenio 2906002, recibido de esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 4 de julio 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:

1.º 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 ellas.

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

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 27 de julio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, Decreto 21/85 de 5 de febrero, el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

ANEXO: TITULACIONES ADECUADAS PARA EL ASCENSO

A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL ARTÍCULO 35

Convenio Colectivo para el personal laboral del Instituto Municipal de la Vivienda del Excmo. Ayuntamiento de Málaga para los ejercicios desde el 2003 al 2007

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1.1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las



relaciones entre el Instituto Municipal de la Vivienda (IMV) del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y el personal laboral a su servicio.

1.2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una parte el Comité de Empresa del IMV y, por otra, los representantes de este.

Artículo 2. Ámbito personal.

Será de aplicación el presente convenio:

2.1. A todos los trabajadores/as en régimen jurídico laboral del IMV

2.2. A los pensionistas o jubilados, los artículos que expresamente se indiquen.

2.3. Quedan excluidos del ámbito de este convenio los contratos de Alta Dirección que se registrarán por su legislación específica.

Artículo 3. Ámbito temporal de aplicación y denuncia.

3.1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.

3.2. Con independencia de lo anterior surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2003, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3.3. Este convenio estará vigente hasta el día 31 de diciembre de 2007.

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

3.5. Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2007 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el art. 2, cualquiera que sea la Dependencia o Servicio donde se encuentre, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto el IMV como única unidad de trabajo.

Artículo 5. Comisión de seguimiento.

5.1. 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 a su aplicación concreta, sin perjuicio





de las competencias del IMV. En la interpretación del presente convenio se aplicará el principio “in dubio pro operario”.

5.2. La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por dos miembros en representación del IMV y dos miembros designados por el Comité de Empresa.

5.3. Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

5.4. En la primera reunión que se celebre deberá acordarse la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.

5.5. Las competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento con respecto al convenio colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

- a) Velar por su fiel cumplimiento.
- b) Desarrollo de las condiciones pactadas.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Seguimiento de las horas extras.
- e) Seguimiento de los complementos de especial dedicación y horario flexible.
- f) Seguimiento del complemento de productividad.

5.6. Si hay desacuerdo, las partes plantearán la cuestión debatida ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), cuya resolución no será vinculante, en cuyo caso queda expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

6.1. Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

6.2. En el supuesto que la Jurisdicción competente modificara, anulara o interpretara de forma distinta a la acordada por la Comisión de Seguimiento, alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este devendrá ineficaz y, por ello, deberá negociarse de nuevo íntegramente si la Comisión de Seguimiento determina que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.





Artículo 7. Calendario de trabajo.

7.1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la administración Central y Autonómica, corresponda a Málaga capital.

7.2. El IMV confeccionará anualmente su calendario laboral y lo remitirá a Personal para su aprobación, previa negociación con el Comité de Empresa.

7.3. En todos los Servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 8. Jornada laboral.

8.1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los Servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en las siguientes modalidades:

a) Jornada continuada: Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, se realizará en horario de mañana.

b) Jornada especial: Se podrá establecer, para la actividad de ventas, una jornada especial, de acuerdo a las necesidades de la prestación de dicho servicio, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento sobre sus condiciones. La adscripción a dicha jornada, será voluntaria para el personal actual del IMV.

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

8.3. La jornada laboral común obligatoria se fija en 1.482 horas en cómputo anual, una vez descontados los días de permisos, fiestas y vacaciones, sin perjuicio de las horas referidas al Complemento de Especial Dedicación.

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

8.5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, ancianos a su cargo, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siendo dicha reducción al inicio o final de la jornada laboral. Solo se podrán acoger uno de los dos miembros de la pareja.

8.6. El trabajador/a del IMV tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral de hasta 2 horas, por motivos justificados diferentes a los del apartado 8.5, previa autorización del Gerente, o, en su caso, de la Comisión de Seguimiento. El plazo



mínimo para la aplicación de esta reducción no podrá ser inferior a un mes, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 9. Horario de trabajo.

9.1. Con carácter general el horario de los Servicios será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

9.2. Cada trabajador/a dispondrá, dentro de su jornada laboral de un periodo de descanso de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo y se disfrutará en el tiempo que se determine para cada Servicio.

9.3. Durante los días hábiles de la Feria de Málaga y en Semana Santa, el horario de trabajo del IMV será de 9:00 h. a 14:00 h.

9.4. Flexibilidad horaria. Se permitirá el siguiente horario flexible:

Desde las 7:30 hasta las 9:00 horas en la entrada y desde las 15:00 a las 16:00 en la salida de lunes a viernes. El tiempo a recuperar se hará, como mínimo, en periodos de dos horas consecutivas realizándose preferentemente entre las 16:00 horas y las 21:00 horas, según las necesidades del Servicio.

El débito horario al día 31 de diciembre se tendrá que recuperar antes de finalizar el primer trimestre del año siguiente. En caso de no ser recuperado, se descontará de la nómina del mes de abril.

Se establece con carácter general, desde el día 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, una tolerancia de 30 minutos en la hora de salida. Esta tolerancia no será objeto de recuperación.

9.5. El horario de permanencia conjunta será de 9:00 a 15:00 horas de lunes a jueves, y de 9:00 a 14:30 horas los viernes.

9.6. Disponibilidad horaria. Los trabajadores/as que ostenten el puesto de Técnico Especialista en Diseño y Publicaciones, Jefatura de Negociado, Sección, Departamento y Servicio, tendrán como obligación inherente a dichos puestos, una disponibilidad horaria de 20 horas mensuales en el caso del Técnico Especialista en Diseño y Publicaciones, 25 horas mensuales en los casos de Jefatura de Negociado y Sección, y de 30 horas mensuales el resto, entendiéndose esta cantidad como referencia previa a la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 10. Control horario.

10.1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores/as se llevará a cabo mediante cualquier método de control incluyendo sistemas



mecanizados, relojes, listas de firmas, o sistemas semejantes, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esa obligación para todas las dependencias afectadas

10.2. Todos los trabajadores/as del IMV, a excepción de los Jefes de Servicio, tendrán obligación de fichar al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y final de la jornada como en toda ausencia y retorno durante la misma. Para ello se proveerá a cada trabajador/a de una tarjeta, personal e intransferible, propiedad del IMV que se entregará en depósito al trabajador/a y cuya sustitución por pérdida o deterioro, no debido al transcurso del tiempo, correrá por cuenta del mismo.

10.3. Cuando por causas justificadas exista algún centro en el que no pueda cumplirse lo establecido en el número anterior, el control se llevará a cabo mediante listas de firmas, o sistemas semejantes, que serán cumplimentadas por todos los trabajadores/as.

10.4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control de un determinado centro u oficina, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar, y hasta que ésta sea repuesta, darán lugar a la aplicación de los sistemas de control establecidos en el número anterior.

Capítulo III. Vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 11. Vacaciones.

11.1. Las vacaciones anuales se planificarán por la Jefatura de los diferentes servicios con el V.º B.º del Director - Gerente, preferentemente antes de final de marzo, y a propuesta de los Jefes inmediatos, previa solicitud de los trabajadores/as, de lo que se enviará comunicación explícita, antes de su publicación, al Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas procurando atender las peticiones de los trabajadores/as, debiendo existir, en cualquier caso, acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir dicho acuerdo se procederá al sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Una vez publicado el calendario de vacaciones anual de los trabajadores/as, estos, mediante solicitud motivada, podrán modificar el periodo de vacaciones solicitado con anterioridad.

11.2. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, será de un mes o 22 días laborables, pudiendo dividirse, a petición del trabajador/a, en dos periodos, el menor de 5 días laborables como mínimo, si ello no causa perjuicio en el IMV.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, de forma continuada entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El trabajador/a que, por

necesidades del IMV no disfrute sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día más de permiso por cada semana (siete días naturales) o 5 días laborables, de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado, a tal efecto no se tendrán en cuenta las fracciones inferiores a dicha semana o 5 días laborables, debiéndose dar cuenta de ello al Comité de Empresa. Si las realiza en agosto o estando previstas para dicho mes se modificasen por necesidades del Servicio, el trabajador/a disfrutará de tres días más sobre el mes o los 22 días laborables previstos, siendo estos naturales o laborables respectivamente, según la opción elegida por el trabajador/a. Dichos días deberán acumularse al periodo de vacaciones.

11.3. Si por necesidades del IMV, debieran suspenderse unas vacaciones, el trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo a Personal con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda por disfrutar, y dar cuenta de ello al Comité de Empresa.

11.4. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en curso.

11.5. El trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que está contratado o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

11.6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean trabajadores/as del IMV o de cualquier otra empresa u organismo municipal, tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo. Ejercido este derecho de preferencia, no podrá volverse a utilizar hasta que hayan transcurrido dos años. En caso de controversia, se someterá a la decisión de la Comisión de Seguimiento su fijación definitiva.

11.7. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador/a pasara a la situación de baja por enfermedad, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, que a su vez deberá comunicarlo a Personal, dentro de los 2 días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador/a, termina el año natural o causa baja definitiva en el IMV sin haberlas disfrutado.



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

11.8. El trabajador/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio naturales por mes trabajado.

11.9. El trabajador/a que haya completado los años de antigüedad en el IMV reflejados en el cuadro, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio 23 días hábiles

20 años de servicio 24 días hábiles

25 años de servicio 25 días hábiles

30 años de servicio 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

12.1. El trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado n) que no precisa justificación, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por maternidad: Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo con derecho a las retribuciones básicas de remuneración, para la realización de técnicas de preparación al parto, previo aviso al Jefe de Servicio y a Personal, y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veintiuna semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean



ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) Por adopción de un menor de hasta doce años: En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta doce años, el permiso tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en una 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.

La duración del permiso será, asimismo, de diecinueve semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de doce años de edad cuando aquellos fueran discapacitados o minusválidos o que por su circunstancia personal o bien por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecinueve semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Por matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales.

d) Por nacimiento del hijo del trabajador/a: 5 días naturales en Málaga y 6 fuera de la provincia.

e) Por fallecimiento:

- Del cónyuge, pareja e hijos del trabajador/a: 10 días naturales.

- De padres, hermanos, suegros y nietos del trabajador/a: 5 días naturales a contar desde el día siguiente al del fallecimiento.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia de Málaga, se concederán 6 días naturales.

- De abuelos, tíos, sobrinos, primos y cuñados del trabajador/ a o su cónyuge, 1 día, el del funeral; y cuando se produzca fuera de la provincia de Málaga, dos días naturales.



f) Por fallecimiento del cónyuge del trabajador/a en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria: 15 días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cirugía mayor del cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos, suegros y abuelos del trabajador/a o su cónyuge: 5 días naturales en Málaga y hasta 7 naturales fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados, los días serán 2 y 4 respectivamente.

En caso de hospitalización, los días concedidos se pueden tomar fraccionados en horas siempre que sea a petición del trabajador.

Los días, si se toman fraccionados, el periodo mínimo será de cuatro (4) horas seguidas y en días consecutivos, bien a primera o última hora de la jornada laboral. Se podrán tomar al inicio de la hospitalización o al alta hospitalaria.

i) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijo/a, y siempre que implique hospitalización; los trabajadores/as del IMV, con carácter excepcional y con el correspondiente informe médico que acredite tales extremos, tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido, igual al periodo de hospitalización. Este permiso no podrá ser superior a un mes de duración. Para el caso en que el matrimonio o unión de hecho sean trabajadores del IMV, a este permiso solo se podrá acoger uno de los componentes. Para el caso en que los enfermos sean hijos/as, deberá concurrir que el cónyuge o persona que conviva con el trabajador, también trabaje. El permiso que se acoja a este artículo no podrá ser dividido.

j) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y no liberatorios, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración.

k) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

l) Para el trabajador/a con un hijo menor de nueve meses: una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador/a.

m) Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador/a o cónyuge: Un día (el del acto civil o religioso).

n) Hasta seis días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días podrán ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente, y no serán acumulables, en ningún caso, a las vacaciones anuales.



El trabajador/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del IMV. En caso de que no sea posible su concesión a todos los peticionarios, se procederá a un sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

Se procurará por parte de cada servicio que estos días se disfruten, preferentemente, durante Semana Santa y Navidad.

ñ) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas administrativas, a excepción de las que deban permanecer abiertas durante los días legalmente hábiles. En caso de que dichos días sean sábado, domingo o no cierre la dependencia donde esté destinado el trabajador/a, se incrementarán en 2 los días especificados en la letra n) anterior.

o) Los trabajadores/as del IMV con hijos menores de doce años o familiares mayores de 65 años a su cargo, cuya pareja o cónyuge (o carezcan de ellos), trabaje por cuenta ajena en otro Organismo Público o empresa privada, podrán ausentarse del trabajo, o no comparecer a él, para atender la enfermedad de aquellos, siempre que no tengan a quien confiarlos y justifiquen documentalmente todos estos extremos.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente y solo en el caso que dicha recuperación no fuese posible, se descontarán de las retribuciones a percibir por el trabajador/a, o a descontar de los días de asuntos propios y/o vacaciones. El trabajador/a no podrá hacer uso de esta fórmula más de dos veces al año, y, excepcionalmente, una vez más, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos los permisos mencionados en las letras a), b), c), e), h), n) y ñ). No obstante, si agotado dicho límite algún trabajador/a solicitase nueva licencia, el IMV y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente el caso planteado que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

12.3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador/a está obligado a comunicar a Personal la causa que motiva su ausencia desde el primer día. Se restará de los días de permiso retribuido por asuntos particulares la ausencia no justificada. Si precisase baja por enfermedad o accidente, la hará llegar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia a Personal. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

12.4. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través de Personal con la antelación que se señala a continuación.

a) Con 72 horas: c), h), j), k), l) y n).



b) Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que los motiva.

12.5. Los permisos arriba expresados, serán extensibles para aquellos trabajadores/as cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable mediante certificado del Registro de pareja de hecho.

12.6. Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras d) y e) del apartado uno del presente artículo, se produzca fuera de la jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará el día inmediatamente posterior.

12.7. Tres días recuperables, el 5 de enero y dos puentes, siempre que el solicitante no tenga más de 15 horas negativas.

12.8. El trabajador/a podrá solicitar al Gerente hasta un máximo de seis meses de permiso no retribuido por cada periodo de cuatro años, con reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 13. Servicios especiales.

13.1. Los trabajadores/as pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o Administración Local o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuenta en los términos previstos en el art. 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de Abril.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las asambleas Legislativas de

las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.

Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.

i) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

j) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

k) Cuando ostenten la condición de Comisionados Parlamentarios o Adjuntos de estos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de Noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

l) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Cuerpo y Escala, en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros/as o de los Secretarios de Estado, y opten por pasar a esta situación, conforme al artículo 29.2.i) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles no incluidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros/as, Secretarios/as de Estado, Delegados/as del Gobierno y Subdelegados del Gobierno.

m) Cuando sean elegidos/as miembros del Parlamento Europeo.

n) Cuando así se determine en una norma con rango de Ley.

13.2. A los trabajadores/as que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión, en su momento, por los trabajadores/as en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados, entre tanto, bien en comisión de servicio o bien con carácter de interinidad.

13.3. A los trabajadores/as en situación de servicios especiales se les computará

el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

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

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

Artículo 14. Excedencias.

14.1. Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en situación de excedencia voluntaria, a los trabajadores/as, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del sector público, aquellas Empresas en que la participación del capital directo o indirectamente de las Administraciones Públicas sea superior al 50%.

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

14.2. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de



duración de cada periodo de excedencia, los trabajadores/as en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia, deberá solicitarse, en el plazo de 30 días, el reingreso al servicio activo o el pase a la situación de excedencia por interés particular, declarándoseles en esta situación de no solicitar el reingreso.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación, podrá el trabajador/a solicitar el reingreso al servicio activo.

14.3. Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los trabajadores/as cuando lo soliciten por interés particular.

Para solicitar el pase a la situación prevista en este apartado será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no podrá permanecer menos de dos años continuados, ni más del número de años equivalente a los que el trabajador/a acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del periodo de duración de la excedencia voluntaria por interés particular comportará la pérdida de la condición de trabajador/a.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará, en todo caso, subordinada a la buena marcha del servicio. No podrá otorgarse cuando al trabajador/a se le instruya expediente disciplinario.

14.4. La situación de excedencia voluntaria regulada en los números anteriores, excepto lo dispuesto en el número 2 de este artículo, no produce, en ningún caso, reserva de plaza y los trabajadores/as que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, antigüedad y derechos pasivos. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestada, y en el plazo máximo de 30 días.

Cuando la excedencia voluntaria sea solicitada para realizar una labor de claro interés para el Ayuntamiento de Málaga, el trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo al finalizar la misma. Este tipo de excedencias requerirá la aprobación del Consejo Rector del IMV.



14.5. Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores laborales de la administración cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier administración pública, organismo autónomo o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del poder judicial.

Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación, deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 15. Normas generales y comunes.

15.1. Los trabajadores/as solo podrán ser remunerados por el IMV por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio.

15.2. 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.

15.3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del IMV el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

15.4. Los trabajadores/as, que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

Artículo 16. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores/as del IMV son las siguientes:

16.1. Retribuciones básicas:

a) Sueldo base: Es el que corresponde a cada una de las categorías laborales en que se organizan los empleados del IMV.



b) Antigüedad: se abonará por trienios y de forma mensual a partir del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicio efectivo lo que tendrá efecto a partir de la entrada en vigor del presente convenio, y por el valor recogido en la tabla salarial adjunta.

c) Pagas extraordinarias: serán 2 al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo base, antigüedad y complementos específicos de incompatibilidad, responsabilidad, básico y función, en su caso, y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador/as en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

Cuando el tiempo de los servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicios efectivamente prestados.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes, se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Los trabajadores/as del IMV tendrán derecho a percibir, previa solicitud a Personal, el anticipo parcial o total de la paga extraordinaria de junio o diciembre, según corresponda al periodo en que se realice la petición.

d) Complemento básico: Será la diferencia entre las retribuciones básicas del puesto que ostente con una antigüedad mínima de dos años y las retribuciones básicas correspondientes a su categoría.

16.2. Retribuciones complementarias:

Las retribuciones complementarias o pluses que en este apartado se relacionan, tienen una aplicación genérica a todos los trabajadores/as del IMV, siendo necesario para su devengo que hayan sido aprobados previamente. De acuerdo con esto, el Presidente o el Director- Gerente, delegado por el Presidente para ello, autorizará la aplicación a persona concreta de las retribuciones correspondientes a los apartados a), b), c) e) g). Corresponderá al Consejo Rector la aprobación nominal y expresa de la aplicación de los pluses especificados en los apartados d), f) y h).

a) Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria



de trabajo fijada en el presente convenio, realizándose tan solo en circunstancias excepcionales y siempre autorizadas, previamente, por el Director-Gerente, en cuyo caso se compensarán a 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo. Por autorización del Consejo Rector y previo informe del Comité de Empresa, se podrán abonar horas extraordinarias hasta un máximo de 80 horas por trabajador/a durante cada año natural, de la siguiente forma:

Sueldo base + pagas + complementos específicos x 1,75: 1.482. Si la hora se realiza en festivo o entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se incrementará dicho valor un 40%.

Se informará de su realización mensualmente al Comité de Empresa especificando las causas que las han motivado y trabajadores/as que las han realizado.

b) Plus de días festivos: Los trabajadores/as que realicen, de forma no sistemática, su jornada laboral completa en domingos o festivos, percibirán un plus de 8,50 por jornada realizada.

c) Plus por nocturnidad: Los trabajadores/as que realicen, de forma no sistemática, su jornada laboral completa en periodo de nocturnidad percibirán un plus de 8,50 por noche efectiva trabajada.

d) Plus de toxicidad o peligrosidad: Los trabajadores/as que presten sus servicios en condiciones de toxicidad o peligrosidad percibirán un plus de 2,50 por día efectivo trabajado.

e) Complemento por responsabilidad económica: Aquellos trabajadores/as que manejen dinero en efectivo, o sean habilitados/a de caja fija, percibirán una compensación que se fija en la cantidad mensual de 127,96.

f) Reconocimiento de funciones de superior categoría: Con carácter general, queda prohibido el desempeño de funciones de superior categoría, no obstante, aquellos trabajadores/as que por circunstancias especiales, previo informe del Comité de Empresa y aprobación por el Consejo Rector, realicen funciones de superior categoría a la que corresponde, de forma continuada y permanente, percibirán todas las retribuciones de la categoría superior desempeñada, aún sin modificar su categoría de origen.

g) Complemento por especial dedicación: Aquellos trabajadores/as que, por circunstancias especiales en el cometido de sus funciones, necesiten una dedicación mayor que jornada ordinaria de una manera continuada, percibirán un plus por especial dedicación cuantificado, según el número de horas a realizar de más, al precio/hora, que figura en la Tabla de Retribuciones de este convenio, con especificación tanto del inicio como de la terminación de la concesión. Dicha jornada se realizará, como mínimo, en periodos de dos horas consecutivas,

realizándose preferentemente entre las 16:00 y las 21:00 horas, salvo necesidades del Servicio, de lunes a miércoles.

h) Plus de responsabilidad técnica: Retribuirá la singular responsabilidad ligada a la actuación técnica en el proceso de edificación y urbanización. Su cuantía y condiciones se fijarán por el Consejo Rector del IMV, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

La dotación económica anual que se apruebe para este complemento, se dotará presupuestariamente en cada ejercicio, con independencia del resto de conceptos del Capítulo I del presupuesto del IMV, no pudiendo aminorar, en ningún caso, las previsiones efectuadas en el ejercicio inmediato anterior para cubrir la masa salarial y las previsiones de incremento retributivo del personal del IMV por el resto de conceptos que se incluyan en cada convenio.

i) Complemento de productividad: El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la mejor calidad o cantidad de trabajo y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo así como su experiencia. La aplicación de este complemento se determinará con la aprobación de los programas correspondientes de conformidad con los criterios generales establecidos en este artículo.

La productividad se valorará en función de parámetros objetivos de rendimiento y permanencia en el puesto de trabajo y se abonará mensualmente, según las reglas señaladas en la tabla adjunta (*).

Tabla (*): Programa de productividad.

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

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

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

Cantidades mensuales 2003
176,78

Cantidades mensuales 2004
180,32

Días ejecutados satisfactoriamente
todos los días

160,86	164,08	todos los días menos 1 día
145,10	148,00	todos los días de 2 a 3 días
121,45	123,88	todos los días de 4 a 7 días
97,80	99,76	todos los días de 8 a 12 días
66,27	67,60	todos los días de 13 a 18 días
39,41	40,20	todos los días más de 18 días

Aplicación: a la totalidad de la plantilla. Los días de vacaciones anuales, puente recuperable, los de I.T. por accidente laboral, I.T. por embarazo, permisos derivados de la maternidad, se considerarán a estos efectos días trabajados. Tres visitas médicas en el mes sin causar baja, se considerará igual a un día de los no ejecutados satisfactoriamente.

En el caso de que la inflación (IPC) supere, a partir del ejercicio de 2005, la subida salarial prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones del personal, estas serán compensadas mediante el reparto proporcional entre los distintos tramos de la productividad, de la cantidad resultante de la siguiente operación: retribuciones personal Capítulo I por el incremento porcentual que supere el IPC previsto y, como tope máximo el 3,5%, dividido entre el número de trabajadores y los 12 meses del año.

16.3. Otras retribuciones complementarias.

a) Complemento de jefatura: Este complemento retribuirá a los puestos de jefatura de promoción posterior a la aprobación del convenio 96/97, no siendo de aplicación, por lo tanto, a las jefaturas que se viniesen desempeñando con anterioridad a la referida aprobación.

Tendrá la siguiente valoración económica mensual: Jefe de Negociado 59,70 Jefe de Sección 93,66 Jefe de Departamento 283,98 y Jefe de Servicio 749,10.

b) Complemento función. Este complemento se aplicará a las categorías que a continuación se detallan, y no ostenten puestos de Jefaturas.

Grupo A:	382,99 /mes
Grupo B:	297,88 /mes
Grupo C:	(1 y 2): 170,22 /mes
Grupo D:	3,05 /mes
Grupo E:	45,89 /mes

Asimismo los trabajadores que tengan reconocimientos de superior categoría, se les retribuirá el citado complemento de acuerdo a la categoría que tengan



reconocida.

16.3.1. Complemento Secretaria/o de Dirección.

A las secretarías/os de Dirección se les aplicará, además del complemento función, un complemento por importe de 2.801,04/año.

16.4. Otras condiciones económicas:

a) Desplazamiento y dietas: El personal del IMV que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, recibirá las siguientes dietas:

- Por manutención: 49,09

- Por alojamiento: 61,36

Del mismo modo, el personal que por necesidades del Servicio, tenga que reincorporarse al trabajo de inmediato, (con una interrupción menor de 90 minutos, a contar desde la salida), percibirá una dieta de 12,77. Para su devengo será imprescindible la orden previa del Jefe de Servicio y el visto bueno del Director Gerente, y que la permanencia en el trabajo no sea inferior a dos horas continuadas.

En aquellos casos en que sea preciso que el empleado utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo previa comprobación de no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como indemnización, la cantidad de 0,15 /km. Interurbano y de 0,18 /km. Urbano.

El IMV dotará de vehículos oficiales al personal cuyo trabajo específico requiera de forma imprescindible un medio de locomoción.

Por matrimonio o unión de hecho, siempre que esté inscrito en el Registro de Unión de Hecho: El trabajador/a percibirá la cantidad de 70,00.

Por natalidad: El trabajador/a percibirá la cantidad de 60,00 por cada nuevo hijo.

d) Por enfermedad o accidente: se abonará el 100% del salario real a cargo del IMV, tomando como referencia el mes anterior a la baja. En caso de licencia maternal se compensará por el IMV la diferencia a salario real de la prestación de la Seguridad Social.

e) Por minusvalía: el IMV abonará mensualmente la cantidad de 125,80, al trabajador/a cuyo cónyuge o hijo/a tenga una minusvalía igual o superior al 33%. No obstante, aquellos trabajadores/as que vinieran cobrando una cantidad por este concepto con anterioridad al 31/12/2000, seguirán percibiéndola por el mismo importe.



Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador/a esta cantidad se mantendrá a favor de los beneficiarios de los mismos durante un año, abonándose de una sola vez a partir del fallecimiento o jubilación.

f) Por ayuda escolar:

El IMV establece una ayuda escolar anual para los trabajadores/as e hijos de los trabajadores/as con la siguiente cuantía a abonar en el mes de Octubre previos justificantes:

Estudios	Importe 2003	Importe 2004
Guardería	150,25	153,25
Educación Infantil y Primaria	96,16	98,08
ESO, Bachillerato y F.P	108,18	110,34
Estudios Universitarios en Málaga	30,05/asignatura (máx. 210,35)	30,65/asignatura (máx. 214,56)
Estudios Universitarios fuera de Málaga capital	36,06/asignatura (máx. 300,51)	36,78/asignatura (máx. 306,52)

Otros estudios relacionados directamente con el puesto ocupado en el IMV, podrán ser abonados hasta en su totalidad. Para su devengo tendrá que haberse solicitado previamente al IMV. La Comisión de Seguimiento interpretará sobre su concesión y cuantía, la conveniencia de los estudios, la relación directa de los mismos con el puesto de trabajo, las solicitudes recibidas y las disponibilidades presupuestarias y de tesorería para su concesión y la determinación de la cantidad.

No será obligatorio presentar los justificantes para las ayudas cuando el hijo este en la edad obligatoria de escolarización, debiéndose de presentar cuando se solicite la ayuda para los demás casos.

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores/as del IMV, Ayuntamiento, Organismos o Empresas Municipales, las ayudas correspondientes solo las percibirá, cuando corresponda, uno de los cónyuges.

g) Prótesis sanitarias: los trabajadores/as percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de las citadas prótesis, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica. Las cantidades en su límite máximo son:

Prótesis	Importe 2003	Importe 2004
Gafas todo uso	42,38 por 3 años (*)	60,00 por 3 años (*)
Cristal o lentillas	28,25 por 1 año	30,00 por 1 año
Gafas bifocales y/o progresivas	65,92 por 3 años (*)	90,00 por 3 años (*)



Prótesis dental media	254,25 por 10 años	-
Prótesis dental completa	452,00 por 10 años	-
Pieza dental implantada y/o corona	28,25 por 10 años máx. 12 piezas	100,00 por 10 años máx. 12 piezas
Empastes y/o Obturación	20,69 por 10 años máx. 12 piezas	30,00 por 10 años máx. 12 piezas
Ortodoncia	Hasta 318,54 el importe de la factura con un máximo de 222,84 desde 318,55 el importe de la factura con un máximo de 446,88	Hasta 350,00 el importe de la factura con un máximo de 250,00 desde 351,00 el importe de la factura con un máximo de 480,00
Plantilla ortopédica	32,95 (**)	36,00
Zapatos y botas ortopédicas	51,80 (**)	60,00
Medias panty	23,55 por 1 año	-
Medias normales	18,83 por 1 año	-
Medias cortas	16,00 por 1 año	-
Faja ortopédica	56,50 por 1 año	-
Faja tubular	18,83 por 1 año	-
Tobillera	9,42 por 1 año	-
Rodillera	7,53 por 1 año	-
Braguero	37,68 por 1 año	-
Bastones ingleses	18,83 por 1 año	-
Sillas de Rueda	Su valor, una sola vez	Su valor, una sola vez
Prótesis auditivas	(***)	(***)
Prótesis dental media-completa y otras prótesis o aparatos de ayuda, por prescripción médica	(****)	(****)

Notas:

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

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

(***) Su valor hasta por 4 años. Un máximo de 450,00 ¤.

(****) Su valor y tiempo a criterio de la Comisión de Seguimiento de este convenio.

Estas prestaciones las percibirán los trabajadores/as por aquellas personas que estén incluidas en su cartilla de la Seguridad Social y por el cónyuge y los hijos aún en el supuesto en que no estén, siempre que acrediten la situación de paro, o sean menores de edad.

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores/as del IMV, Ayuntamiento, Organismos o Empresas Municipales, las prestaciones correspondientes por hijos



solo las percibirá, cuando corresponda, uno de los cónyuges.

16.5. Situaciones transitorias:

A los trabajadores/as del IMV que sean removidos de sus puestos de trabajo por causa no imputable a ellos, bien porque se haya suprimido su puesto de trabajo o porque se hayan modificado las exigencias para ocupar ese puesto, tendrán derecho, durante los tres meses inmediatos a la resolución citada, al percibo de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo del que han sido removidos.

A partir del cuarto mes siguiente a la remoción, consolidarán el sueldo base y complemento básico, en su caso, del puesto del que son removidos. Además tendrá derecho a un Complemento Personal Transitorio, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva, a excepción de los que afecten a las retribuciones básicas).

Para el cálculo del C.P.T. se entenderán como computables las diferencias retributivas existentes en los complementos inherentes entre el puesto del que se cesa y las del nuevo destino.

A los trabajadores/as que optasen voluntariamente a que se les aplicase la condición de incompatibilidad, pasando a cobrar dicho complemento, se les absorberá en idéntica cuantía mensual cualquier C.P.T. que tuviesen.

Cualquier trabajador/a que sea promovido a puestos de libre designación, una vez que se produzca su cese, consolidará un salario equivalente al inmediatamente superior a la categoría o puesto que ocupase con anterioridad al nombramiento del puesto del que es cesado, excepto las Secretarías de Dirección que tendrán un complemento básico que sustituirá al que percibían como complemento de Secretaría de Dirección. En ningún caso, la aplicación de este artículo, podrá suponer un incremento económico de la remuneración del puesto que desempeñaba.

En ningún caso, aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un complemento de especial dedicación podrán beneficiarse ni que dicho importe sea considerado a efectos del cálculo del CPT, dejando de percibirlo en el momento del cese.

Será condición para la aplicación de este complemento, que el trabajador/ a haya desempeñado el puesto un mínimo de dos años.

Si se dieran situaciones que, por su complejidad, no estén recogidas en este artículo, la Comisión de Seguimiento procederá a su interpretación.

Artículo 17. Complementos específicos por incompatibilidad, responsabilidad y asistencia / puntualidad.



17.1. Complemento por incompatibilidad.

Este complemento retribuirá la incompatibilidad de los puestos de jefatura para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, de acuerdo con las siguientes determinaciones.

17.1.1) La cuantía del complemento por incompatibilidad viene determinada de acuerdo con el puesto de trabajo desempeñado.

A estos efectos la valoración económica mensual será la siguiente:

Para Jefe de Negociado 110,42, Jefe de Sección 183,02, Jefe de Departamento 222,97, Jefe de Servicio 273,34.

17.1.2.) La aplicación de este complemento surtirá efecto desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que el trabajador/a hubiese optado por su aplicación individual. Una vez realizada la opción y aplicado este complemento, el trabajador/a no podrá renunciar al mismo hasta que transcurran, como mínimo, doce meses.

17.2. Complemento por responsabilidad.

Se establece un complemento específico por responsabilidad que será inherente al desempeño de un puesto de jefatura de nivel igual o superior a Jefe de Negociado.

Este complemento tendrá la siguiente valoración mensual: Jefe de Negociado 738,65, Jefe de Sección 913,28, Jefe de Departamento 1.048,56, Jefe de Servicio 1.471,47.

Se establece un complemento específico por responsabilidad que será inherente al puesto de Técnico Especialista en Diseño y Publicaciones, con una valoración mensual de 225,26.

17.3. Complemento de asistencia y puntualidad.

El objeto de este complemento es mejorar el índice de absentismo y puntualidad, y lograr consecuentemente aumentar el rendimiento personal y global.

A tal efecto, la Comisión de Seguimiento prevista en el presente convenio elaborará las normas concretas para su aplicación.

El importe máximo de asistencia y puntualidad se fija en 1.190,63/anuales y que se distribuirá de la siguiente forma:



- a) 46,13 mensuales.
- b) 637,07 en la nómina del mes de enero.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 18. Seguro de vida y accidente.

El IMV contratará un seguro de vida, invalidez permanente y accidente para todos los trabajadores/as de su plantilla (fijos y contratados temporales) en activo con una cobertura de 30.050,61.

Los trabajadores/as del IMV o sus herederos, tendrán derecho al cobro del importe asegurado, tenga el hecho causante cualquier causa, en los casos de:

Gran invalidez.

Jubilación por invalidez absoluta y permanente.

Jubilación por invalidez total y permanente.

Fallecimiento en activo.

Al mismo tiempo, se concertará otro seguro, con una cobertura de 15.025,30, que cubra la contingencia de incapacidad permanente parcial, tenga el hecho causante cualquier causa.

Artículo 19. Ayuda por viudedad.

Se establece una ayuda para los viudos/as de los trabajadores/as fijos de plantilla y contratados temporales de un año de antigüedad mínimo en el IMV, de 18.030,36, que serán abonados, a ser posible, en el transcurso de los 30 días siguientes al fallecimiento. Esta ayuda también se aplicará a viudas/os de unión de hecho. Para la unión de hecho se estará a la regulación específica que para esta circunstancia se recoge en el artículo 12 punto 5. En caso de existencia de beneficiario de hecho y de derecho, la cantidad total se abonará una vez conste acuerdo fehaciente de los beneficiarios. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en la oportuna sentencia judicial firme.

Artículo 20. Premio de jubilación anticipo y pensión mínima.

20.1. Todo empleado/a que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a un premio de jubilación que consistirá en 2.000,00 que se abonará en la nómina del mes en que se jubile.

20.2. Cuando el empleado/a solicite, y le sea concedida la jubilación por edad con antelación a los 65 años, el IMV le abonará una indemnización de la cuantía que

se indica, en función de su edad:

Cuantía	Edad
12.020,24	si tiene 64 años cumplidos
27.045,54	si tiene 63 años cumplidos
33.055,67	si tiene 62 años cumplidos
42.070,85	si tiene 61 años cumplidos
51.086,03	si tiene 60 años cumplidos

20.3. A todos los trabajadores/as que cumplan 25 años de antigüedad al servicio de la Administración, se les abonará, en concepto de gratificación, por una sola vez, la cantidad de 300,51.

Artículo 21. Seguro de responsabilidad civil.

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores/as en el desempeño de sus funciones, el IMV, para garantizar la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades realizadas en este Instituto, suscribirá una póliza de Seguro de Responsabilidad Civil Legal extracontractual con cobertura a todos los trabajadores/as del IMV.

Dicha póliza, asegurará, como mínimo, las suma de 300.506,05 por siniestro.

Asimismo, se contratará una póliza específica que cubra la responsabilidad civil profesional que pueda derivarse del desempeño de las funciones de los técnicos responsables de determinadas obras o proyectos (arquitectos, aparejadores). Dicha póliza, asegurará, como mínimo, la suma de 300.506,05 por siniestro.

Artículo 22. Asistencia jurídica y garantías.

22.1. Por el IMV se asignará, a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, o mala fe; y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser el IMV el demandante.

22.2. El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

22.3. El IMV garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del trabajador/a que preste sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no



se aprecie culpa, dolo, o mala fe del trabajador/a.

22.4. El IMV asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

22.5. En caso de detención o privación de libertad de un trabajador/ a de este Instituto, 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, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

Artículo 23. Anticipos.

23.1. El IMV destinará un fondo de 40.000,00 para la concesión de anticipos reintegrables a sus trabajadores/as de hasta 2.250,00 a devolver en 24 mensualidades de 93,75 cada una. El trabajador/a podrá solicitar un periodo de carencia los seis primeros meses; en este caso el trabajador/a tendrá que efectuar la devolución en las 18 mensualidades siguientes y en cuotas de 125,00 cada una.

23.2. En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior.

23.3. Las solicitudes se someterán a la Comisión de Seguimiento para su estudio y concesión si procede.

23.4. La Comisión de Seguimiento reservará el último anticipo de 2.250,00 antes de agotar los 40.000,00 hasta finales de diciembre de cada año.

Artículo 24. Reconocimiento médico.

24.1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

24.2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses. Quedan incluidos en este apartado aquellos trabajadores/as que trabajan con pantallas de ordenador y los que están sometidos a situación especial de ruidos.

24.3. Se fomentarán campañas de vacunación entre los trabajadores/as. En los



casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

24.4. Las condiciones del reconocimiento se realizarán por acuerdo entre el Comité de Empresa y la dirección del IMV.

Artículo 25. Fondo cultural.

El IMV constituirá un fondo cultural de 2.103,54 con el fin de desarrollar actividades culturales, deportivas, sociales y recreativas.

Dicha cantidad será administrada por el Comité de Empresa o en su defecto Representantes Sindicales. El destino de estos fondos será fiscalizado por la empresa.

Artículo 26. Adecuación de puestos de trabajo.

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un trabajador/a no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su capacidad.

El nuevo puesto no implicará, en cualquier caso, el cambio de la categoría original ni de las retribuciones básicas de dicha categoría.

Aquellas retribuciones que pudieran implicar el nuevo puesto y que fueran distintas de las correspondientes por la categoría, se podrán denegar. En definitiva, los beneficios económicos que por la aplicación de este artículo pudieran darse, nunca serán los de la aplicación de un reconocimiento de funciones superiores.

Capítulo VI. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 27. El comité de empresa.

27.1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

27.2. El Comité de Empresa recibirá información sobre la política de personal del IMV , que le será facilitada trimestralmente.

27.3. El Comité de Empresa emitirá informe, a solicitud del IMV y con carácter previo, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.



- b) Planes de formación de personal.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- d) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo Rector del IMV.
- e) En general, cualquier tema laboral que afecte al colectivo de los trabajadores.

27.4. El Comité de Empresa será informado de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a la imposición de la sanción, siempre que en los mismos se determinen que se han cometido faltas graves o muy graves.

27.5. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

27.6. El Comité de Empresa conocerá trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, estos últimos cuando se hagan, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

27.7. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y Empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

27.8. El Comité de Empresa y/o delegados de prevención, vigilará y controlará las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo.

27.9. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el IMV.

27.10. El Comité de Empresa colaborará con el IMV para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

27.11. El Comité de Empresa informará a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

27.12. Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía





administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

27.13. Los Miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el IMV señale expresamente el carácter reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por el IMV podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo para fines distintos a los que motivaron la entrega.

27.14. El IMV facilitará al Comité de Empresa, local y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

27.15. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con el IMV.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.
- c) Notificar a Personal cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno, así como comunicar las horas sindicales que vaya disponiendo mensualmente cada miembro.

27.16. El Comité de Empresa tendrán derecho a enviar una representación conjunta de dos miembros a las reuniones del Consejo del IMV, con voz pero sin voto. Serán informados previamente del orden del día.

Artículo 28. Garantías personales.

28.1. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, dispondrán, en el ejercicio de su función representativa, de las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del IMV, sin que entorpezca el normal funcionamiento de los correspondientes Servicios.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado 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 el traslado o sanción se base en la acción del trabajador/as en el ejercicio de su representación.

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

e) Disponer cada uno de sus miembros de 180 horas anuales para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del IMV, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en el Servicio donde esté destinado cada miembro, de la comunicación, al incorporarse a su puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento del IMV.

El miembro del Comité de Empresa, que además sea Delegado Sindical, solo tendrá un crédito de 180 horas anuales.

f) Quedar liberados los miembros de las Mesas Negociadoras u órgano semejante durante el proceso de negociación colectiva.

28.2. A petición del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales constituidas y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la asistencia a congresos y cursos de carácter sindical podrá ser autorizada siempre que al menos el 50% del permiso solicitado sea con cargo a las horas que le correspondan al trabajador/a.

Artículo 29. Secciones sindicales.

29.1. Los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo, siempre que ésta tenga la condición de sindicato más representativo en el ámbito estatal o de Andalucía.

29.2. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por



Delegados Sindicales elegidos por y de entre sus afiliados.

29.3. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical será de 1 y se establece en proporción a la dimensión de la plantilla de trabajadores/as del IMV.

29.4. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, incluyendo la disposición de horas. Análogamente, la Sección Sindical deberá comunicar al Negociado de Personal las horas de que vaya disponiendo mensualmente cada Delegado.

Asimismo, podrán utilizar las horas sindicales correspondientes a los Delegados, los cargos orgánicos de las Secciones Sindicales, previa autorización del Director - Gerente.

29.5. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y el IMV.

b) Representar y defender los intereses de su Central Sindical y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el IMV.

c) Ser informados y oídos por el IMV, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general.

d) Tener acceso a la información y documentación que el IMV ponga a disposición del Comité de Empresa.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tabloneros de anuncios a que se hace mención en el n.º 14 del art. 27.

f) Previa solicitud por escrito del trabajador/a que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.

g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos del IMV que se establezcan en materia de Seguridad y Salud Laboral.

29.6. Delegados de prevención.

a) Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b) Los Delegados/as de Prevención serán designados entre los miembros de las Secciones Sindicales.



c) El número de Delegados/as de Prevención para el IMV, en base a la escala prevista por la Ley, será de dos.

d) Los Delegados/as de Prevención tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, incluyendo la disposición de horas, teniendo que comunicar a Personal las horas de las que disponga mensualmente cada Delegado/a.

e) Las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención, son las relacionadas en el Artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30. Asambleas.

30.1. Están legitimados para convocar asambleas:

a) Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicato más representativo, directamente o a través de los Delegados/as Sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualesquiera trabajadores/as del IMV, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

30.2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

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

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Indicar el orden del día.

d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

30.3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso 72 horas anuales, de las cuales 36 corresponderán al Comité de Empresa y otras 36 a las Secciones Sindicales.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 31. Comité de seguridad y salud.

31.1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

31.2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o



centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

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

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

Artículo 32. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

32.1. El Comité de Seguridad y Salud, tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgo en la Empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

32.2. El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el Centro de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de



los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Capítulo VIII. Acceso, promoción y formación.

Artículo 33. Sistema de acceso.

33.1. La selección de todo el personal fijo de los puestos base, se realizará de acuerdo al convenio Colectivo o a la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en la que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

33.2. Los puestos que resulten vacantes, una vez realizadas las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, podrán ser cubiertos entre personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y de sus Organismos Autónomos.

33.3. Se garantiza la presencia de un trabajador/a designado por el IMV, a propuesta del Comité de Empresa, como vocal en los tribunales correspondientes de las convocatorias, el cual deberá tener igual o superior nivel académico al exigido a los aspirantes a cada vacante.

33.4. Para la contratación de personal laboral en régimen eventual, se efectuarán pruebas objetivas y entrevistas personales, con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 34. Sistema de provisión de puestos tipo y de estructura.

Las Jefaturas de Servicio serán de libre designación de entre el personal del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y sus Organismos Municipales.

Los restantes puestos de estructura, (Jefe de Negociado, Jefe de Sección, y Jefe de Departamento serán dotados, por promoción interna, por concurso, de entre el personal del IMV de acuerdo con los criterios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad.

Los puestos de Secretaria/o de Dirección, serán dotados de libre designación, de entre los Administrativos/as y Auxiliares Administrativos/as del IMV, con una antigüedad mínima de tres años.

Puestos tipo: Secretario/a de Dirección.

Puestos de estructura: Jefe de Negociado, Jefe de Sección, Jefe de Departamento y Jefe de Servicio.



Artículo 35. Promoción interna.

35.1. Los trabajadores/as podrán cambiar de categoría laboral de acuerdo con la clasificación de categorías y grupos detallados en el artículo 39 del Convenio Colectivo, a excepción de aquellos que tengan un contrato de carácter temporal o eventual.

35.2. El IMV incorporará al Convenio Colectivo un anexo con las titulaciones adecuadas para el ascenso a la carrera administrativa, que será actualizado anualmente.

El IMV anualmente, aprobará en la plantilla las plazas vacantes según sus necesidades. Dichas plazas vacantes se cubrirán prioritariamente por carrera administrativa, siempre que se cumplan los requisitos de antigüedad en el puesto de trabajo y titulación, sometiendo las restantes a Convocatoria Pública.

Para poder ejercer sus derechos, los trabajadores se presentarán a la convocatoria realizada al efecto, justificando el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en las bases de la misma.

Con respecto a los trabajadores del Grupo D, promocionarán a los diez años de permanencia en el puesto, a Grupo C2, con los cursos de formación continua que la empresa determine a la hora de su publicación, no pudiéndosele negar a ningún trabajador/a la asistencia a los mismos.

Los trabajadores del Grupo D que tengan FP2 módulo superior, o cualquier diplomatura o licenciatura universitaria, en el plazo de cinco años de permanencia en el puesto, promocionarán automáticamente, al Grupo C2.

A partir de 2006, todos los trabajadores del Grupo C2, con antigüedad igual o superior a diez años en esta categoría, promocionarán al grupo C1 de la misma categoría.

Artículo 36. Comisión de servicio interna.

36.1. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo, se podrán realizar por el IMV nombramientos en comisión de servicio. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, el IMV procederá a proveer los puestos mediante el sistema de provisión que corresponda.

36.2. El trabajador/as en comisión de servicio habrá de reunir la titulación, una antigüedad mínima de tres años y cumplir los restantes requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo en el que sea nombrado.

36.3. La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.



Artículo 37. Plan de formación.

El IMV elaborará anualmente un plan de formación que será sometido a la Comisión de Seguimiento.

Se destinarán para dicho Plan 12.020,24 anuales, que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2003.

Serán objetivos básicos del plan de formación:

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

El facilitar la adquisición de titulaciones académicas básicas.

Artículo 38. Procedimiento y organización de las acciones formativas.

38.1. Cualquier asistencia a cursos u otras actividades formativas serán analizadas dentro del plan de formación y serán de conocimiento general de los trabajadores/as, así como del Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales.

38.2. Los trabajadores/as que asistan a acciones formativas autorizadas habrán de justificar el importe de las dietas y matrículas que se realicen y, asimismo, presentarán en personal un resumen -memoria- comentario del curso o seminario en el que hayan participado.

38.3. Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral. Aquellas que tengan carácter voluntario se organizarán en horario dentro y/o fuera de la jornada laboral según las posibilidades organizativas.

38.4. Se recogerá en el expediente personal de los trabajadores/as que asistan a cursos de formación la valoración final obtenida en los mismos. Igualmente, el IMV valorará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, los méritos de formación obtenidos, a efectos de la promoción profesional.

Artículo 39. Clasificación por categorías.

Grupo	Categoría
A	Técnico grado superior (T.G.S.)
B	Técnico grado medio (T.G.M.)

C-1	Delineante proyectista Operador de informática Administrativo (C-1)
C-2	Delineante Administrativo (C-2)
D	Auxiliar administrativo Telefonista Ordenanza-conductor Inspector
E	Conserje

Artículo 40. Relación de puestos de trabajo.

Durante la vigencia de este convenio se confeccionará un calendario que conduzca a la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo.

Disposiciones adicionales.

Transitorias y derogatorias

Disposición adicional primera.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que el IMV establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores/as obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la Comisión Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

Disposición adicional segunda.

El personal laboral de carácter fijo indefinido del IMV, ostentará la categoría que consta originariamente en sus respectivos contratos de trabajo, así como los reconocimientos de superior categoría que posteriormente se les hubiese realizado, pudiendo posteriormente y siguiendo los requisitos específicos optar a categoría superior mediante el sistema de promoción interna.

Al mismo tiempo, el IMV se compromete con la representación social, en el mantenimiento de los niveles de empleo, asumiendo el compromiso de que durante la vigencia del presente convenio no se efectuará ninguna amortización de plazas de las existentes en los presupuestos de este Organismo.



Ambas partes firmantes y como medida de fomento de la estabilidad y el empleo en la empresa pactan que el IMV preparará una convocatoria pública de empleo, que afectará total o parcialmente a las plazas vacantes de la plantilla, ésta, o futuras convocatorias, no afectarán ni incluirán las plazas ocupadas por personal laboral fijo indefinido, dado que, según acuerdo de negociaciones anteriores, dichas plazas permanecerán adscritas a las personas que las ocupan hasta que la relación laboral se extinga con acuerdo entre las partes.

No obstante, cualquier situación más favorable que se produjera como consecuencia de los planes de estabilidad en el empleo derivados del Acuerdo Administración-Sindicatos 2003-2004, o cualquier acuerdo futuro a suscribir que tenga incidencia en la Administración

Local, será de aplicación automática a los trabajadores fijos indefinidos del IMV.

Disposición transitoria primera.

Las retribuciones básicas, complementarias, incompatibilidad y responsabilidad, sufren para 2003 y 2004, un incremento del 2 % sobre los previsto en el anterior Convenio Colectivo.

Disposición transitoria segunda.

Los incrementos retributivos del ejercicio de 2003, derivados del presente convenio, no se abonarán con carácter retroactivo. Los atrasos para el ejercicio 2004 no procederán en el caso del complemento de productividad (artículo 16.2.i.), a las mejoras sociales del artículo 16.4 (exceptuando el plus de minusvalía), ni a las prestaciones sociales del Capítulo V. Los complementos de especial dedicación que pudieran tener otorgado los trabajadores que ostenten la categoría de Técnico Especialista en Diseño y Publicaciones y las diferencias horarias que por dicho motivo pudieran existir desde enero de 2003, serán compensadas y regularizadas en base al plus de responsabilidad y disponibilidad.

Disposición transitoria tercera.

En base al incremento salarial complementario anual previsto en el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y apartado d) del capítulo XIX del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004, las partes firmantes acuerdan, que se abone un pago único en el ejercicio 2004 al personal que presta sus servicios en el IMV con relación laboral indefinida, según las cantidades que se indican a continuación, dado que la subida salarial sería sobre el concepto retributivo de sueldo base, las tablas salariales para el año 2005 se actualizarán en esa misma cantidad.

Técnico de Grado Superior	205,02
Técnico de Grado Medio	170,08

Administrativo	150,32
Auxiliar Administrativo	130,66
Peón	115,85

Las jefaturas de cualquier nivel cobrarán la subida salarial en el importe equivalente al Técnico de Grado Superior.

Como consecuencia de que esta regulación se efectúa con un ejercicio de retraso, y dada la imposibilidad presupuestaria de regulación con carácter retroactivo, igualmente se acuerda que en los ejercicios 2005 y 2006 se abone una paga por los importes anteriormente reseñado.

Disposición derogatoria.

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

Málaga, 14 de diciembre de 2004.

La Empresa (firma ilegible).

El Comité de Empresa (firmas ilegibles).

Tabla de retribuciones 2003

	Sueldo base hora jornada		Trienio
Conserje	13.227,90	7,58	13,29
Auxiliar administrativo	14.824,46	8,38	17,70
Telefonista	14.824,46	8,38	17,70
Ordenanza conductor	14.824,46	8,38	17,70
Inspector de barriadas	14.824,46	8,38	17,70
Delineante	18.275,18	10,32	26,55
Administrativo	18.275,18	10,32	26,55
Operador de informática	20.536,32	12,05	26,55
Delineante proyectista	20.536,32	12,05	26,55
T.G.M.	22.454,60	12,88	35,41
Programador	22.454,60	12,88	35,41
Tec. esp. diseño y publicac.	22.454,60	12,88	35,41
Jefe de obra	22.454,60	12,88	35,41
Tec. De administración	22.454,60	12,88	35,41
T.G.S.	26.142,20	14,99	44,26

Anexo: Régimen disciplinario.

Disposiciones generales.

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, son los establecidos legalmente para los funcionarios de las Corporaciones Locales.

El régimen disciplinario de aplicación a los trabajadores/as es el establecido en los artículos 146 a 152, ambos inclusive, del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y en lo no dispuesto en los mismos por el RD 33/1986, de 10 de enero, Decreto 315/64 de 7 de febrero y en lo establecido en los artículos 58, 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Un resumen del mismo se expone a continuación:

1. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves o muy graves.

1.1. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

1.2. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.



- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) 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.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de 3 meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores/as públicos o de la Administración.
- o) La falta grave de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

1.3. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- 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 del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un periodo de un año.

2. Sanciones.

Por razón de las faltas anteriormente expuestas podrán imponerse las siguientes sanciones:

2.1. Por faltas leves:

- Apercibimiento.

2.2. Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta tres años.

2.3. Por faltas muy graves:



- Suspensión de funciones de tres años y un día a 6 años.
- Separación del servicio.

3. Procedimiento.

3.1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

3.2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el número anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

4. Prescripción de las faltas y sanciones.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, 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 permaneciese paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al trabajador/a sujeto al procedimiento.

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 misma, si hubiese comenzado.

5. Cancelación de faltas y sanciones.

5.1. El trabajador/a podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumpliendo la sanción impuesta y hubieran transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.

5.2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador/a vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el número anterior.

5.3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador/a sancionado.

6. Despido improcedente o nulo.





En el supuesto de que el trabajador/a fuese sancionado con el despido y obtuviera sentencia declarando su nulidad, el IMV procederá a la readmisión del trabajador/a.

Si el despido fuese declarado improcedente, el trabajador/a, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar por la readmisión o abono de la indemnización fijada en la sentencia.

Anexo

- Arquitecto.
- Ingeniero Superior (Caminos, Industriales, Telecomunicaciones).
- Licenciado en Derecho.
- Licenciado en Económicas.
- Licenciado en Gestión y Administración de Empresas.
- Licenciado en Ciencias del Trabajo.
- Arquitecto Técnico.
- Ingeniero Técnico (Industrial, Obras Públicas, Telecomunicaciones y Topografía).
- Diplomado Empresariales.
- Diplomado en Relaciones Laborales.
- Diplomado de Gestión y Administración Pública.

