



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,**  
**CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* Ayuntamiento de Marbella.  
*Expediente:* 29/01/0124/2021.  
*Fecha:* 28 de abril de 2021.  
*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29004372011991.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO, Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE MARBELLA.*

Visto el acuerdo, de fecha 26 de enero de 2021, de la comisión negociadora del convenio colectivo del Ayuntamiento de Marbella número de expediente REGCON, 29/01/0124/2021 y código de convenio colectivo 29004372011991 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, 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 y notificación a la comisión negociadora.

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

Málaga, 29 de abril de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

### CONVENIO COLECTIVO 2021-2024

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal*

Se registrarán por el presente convenio los/as empleados/as públicos/as laborales que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Marbella.

##### Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y sus efectos comenzarán el día 1 de enero del año 2021 y finalizarán el día 31 de diciembre del 2024.



#### FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

#### CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

#### URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

#### NIF/CIF

P2906900B

#### FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



## Artículo 3. *Denuncia*

Antes del 31 de diciembre de 2024, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio de 2025, sin necesidad de denuncia alguna. A tales efectos, la representación de los/as empleados/as públicos/as laborales preavisará la fecha del inicio de las negociaciones y la plataforma objeto de las mismas, con quince días de antelación a la fecha antes indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio, en los términos legalmente establecidos hasta la finalización de las negociaciones.

## Artículo 4. *Nulidad parcial del convenio*

En el supuesto que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

## Artículo 5. *Régimen interior*

En el plazo de tres meses obligatoriamente la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales y el Ayuntamiento elaborará un reglamento marco en el seno de una comisión paritaria de negociación, del cual emanarán los distintos reglamentos de régimen interior de cada servicio.

Estos reglamentos, que regularán aspectos organizativos, no podrán ir en contra de lo regulado en el presente convenio colectivo.

En el último trimestre de cada año tras la aprobación de los reglamentos, de forma obligatoria, se reunirá esta comisión paritaria a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria, en un plazo máximo de diez días desde la solicitud, para el análisis, creación o modificación, de los citados reglamentos, así como el seguimiento de los mismos. Se levantará acta de los acuerdos adoptados.

## CAPÍTULO II

### Comisión de vigilancia

## Artículo 6. *Composición*

Una comisión de vigilancia de carácter paritario, integrada por representantes de los grupos políticos que componen la Corporación y representantes sindicales de los/as empleados/as públicos/as laborales, ambos en proporción a su representatividad, presidida por el/la Alcalde/esa o concejal en quien delegue, que confeccionará el orden del día, velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

Pudiendo asistir a la misma como máximo dos asesores, con voz y sin voto en cada punto del orden del día, por cada una de las representaciones.

## Artículo 7. *Funciones*

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia son las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de problemas ocasionados por su aplicación.
- Las que le atribuya el presente convenio.
- Emitir dictamen previo a la aprobación de la oferta pública de empleo.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- Informar sobre los traslados que requieran movilidad, cuando exista disconformidad entre las partes.

La comisión de vigilancia se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes. Así como en sesión extraordinaria cuando la urgencia del asunto a tratar lo requiera, a petición de cualquiera de las



## FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

## CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

## URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

## NIF/CIF

P2906900B

## FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



partes y previa convocatoria, en un plazo máximo de diez días desde la solicitud. Se levantará acta de los acuerdos adoptados y si no los hubiere, se remitirá a la autoridad legal competente.

## CAPÍTULO III

### Contratación y movilidad del personal

#### Artículo 8. *Convocatoria para cubrir plazas*

En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1, letra l), del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado público, serán objeto de negociación los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

Durante la vigencia del presente convenio se aprobará y desarrollará anualmente la oferta pública de empleo conforme a la legislación vigente y acuerdos corporativos adoptados en la materia.

#### Artículo 9. *Ingreso de nuevo personal*

1. El ingreso se efectuará mediante oposición, concurso o concurso-oposición. Los cuerpos especiales se registrarán además por las normas establecidas por la ley en esta materia. Para la promoción interna, que se aplicará exclusivamente a los/as empleados/as públicos/as laborales de este ayuntamiento, estos deberán poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezca por la legislación específica en la materia.

Las bases que serán elaboradas conjuntamente por la Delegación de Personal y la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales, se dictaminarán por la comisión de vigilancia y se aprobarán por el órgano competente. Se reservará para el turno de promoción interna el porcentaje legalmente establecido, con un mínimo del 80 % de las plazas convocadas en cada convocatoria, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales establecidos, determinando dos turnos de provisión: Uno de promoción interna y otro libre, que se podrá incrementar con las plazas que no se cubran por promoción interna, debiendo realizarse las pruebas selectivas en sesiones diferentes, comenzando por las del turno de promoción interna.

2. En todo caso, la selección se efectuará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, con la debida publicidad, utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

3. Según las bases generales de los procesos de selección aprobadas mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 28 de octubre de 2019 (*BOP de Málaga* número 223, de 21 de noviembre de 2019), el comité de empresa, en relación con los procesos de selección de personal laboral, podrá designar, de entre las personas que integran dicho órgano de representación legal, a un/a observador/a, que podrá asistir a las sesiones del órgano de selección sin voz y sin voto.

#### Artículo 10. *Personal eventual*

Para los casos de nombramiento de personal de confianza o de asesoramiento especial recogido en el artículo 20.2 de la Ley 30/84, se contemplará la figura del funcionario eventual exclusivamente, al que no le será de aplicación el presente convenio.

El personal eventual solo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial, en los términos establecidos en la ley, salvo lo establecido en la legislación vigente sobre desempeño de puestos de trabajo de carácter directivo vacantes en la plantilla.





## Artículo 11. *Provisión de puestos de trabajo y traslados*

Antes de final de cada año, a partir de la firma del presente convenio, la Corporación presentará a la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales, una propuesta en la que se contemple el sistema de provisión de puestos de trabajo, especificándose los puestos reservados para libre designación en la plantilla. Esta propuesta será estudiada y negociada en la comisión de vigilancia.

El concurso constituye el sistema normal de provisión y en él se valorarán, con relación al puesto de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en las bases de las correspondientes convocatorias. Asimismo, en el concurso se podrá prever la realización de memorias y entrevistas personales que permitan evaluar la adecuación de los aspirantes a las específicas características del puesto, y se desarrollará con arreglo a lo dispuesto en el siguiente artículo.

Cuando un/a empleado/a público/a laboral solicite por escrito al Departamento de Personal, un puesto de trabajo vacante distinto al suyo, en su mismo grupo o en otro distinto, y tenga la titulación exigida para su desempeño, tendrá preferencia antes de que se produzca un nuevo nombramiento, para desempeñarlo en comisión de servicio o cualquier otra forma de provisión temporal prevista en la legislación estatal y autonómica, hasta su cobertura definitiva. Para ello el Ayuntamiento tendrá que anunciar las solicitudes que se realicen por el personal en el tablón de anuncios y a los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales, con suficiente antelación, a fin de comprobar que existen otros interesados. Se realizará un concurso de méritos para seleccionar al/a la empleado/a público/a laboral para cubrir el citado puesto.

Los traslados de turno o puesto de trabajo se regirán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse por movilidad funcional, con especificación de qué empleados/as públicos/as laborales y con qué requisitos mínimos pueden optar a ellos. El tribunal calificador de acuerdo con la ley determinará quienes deben cubrir dichos puestos. En el caso que la actividad se desarrolle en turnos rotativos, para establecer estos se seguirán las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, evitando la rotación mañana-tarde-noche. En el caso que existan criterios contrarios a los marcados por la O. M. S., la Corporación lo someterá a la consideración del comité de seguridad y salud.

Cuando un/a empleado/a público/a laboral vaya a ser trasladado de su puesto o turno a otro diferente que no suponga movilidad funcional, deberá ser comunicado previamente a la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales y en tanto se provea por concurso específico o acceso directo, tendrá en cuenta el informe que la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales emita al efecto en el plazo máximo de diez días naturales, no existiendo obligación por parte del/de la empleado/a público/a laboral de aceptar el traslado del puesto o turno de trabajo, si preceptivamente no se han cumplido estos requisitos. En situaciones de emergencia y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, siendo preceptiva la comunicación a la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales con posterioridad.

Excepto cuando sea a petición propia, en el caso de traslado de un/a empleado/a público/a laboral que implique el cambio de núcleo urbano del domicilio del mismo, se le retribuirá con la dieta por kilometraje a que hubiera lugar. A los efectos de este convenio, se entiende por núcleo urbano los ámbitos territoriales de las actuales tenencias de Alcaldía.

## Artículo 12. *Concursos*

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo se ajustarán al procedimiento legalmente establecido en la normativa vigente. Las bases del concurso contendrán necesariamente como mínimo, lo siguiente:

- a) Denominación, nivel y retribución del puesto de trabajo, así como el complemento de productividad, si lo tuviese asignado.





- b) Requisitos de desempeño del puesto contenidos en la relación del puesto de trabajo.
- c) Méritos a valorar y baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos.
- d) En su caso previsión de la elaboración de memorias y celebración de entrevistas.
- e) Composición del tribunal de selección.
- f) Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

2. Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, los/as empleados/as públicos/as laborales deberán permanecer en cada puesto de destino definitivo, un mínimo de dos años, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública.

3. Los tribunales de selección de los concursos estarán constituidos, como mínimo, por cinco miembros, entre los que deberán figurar:

- 1. El jefe del Servicio de Personal.
- 2. El responsable del área o el jefe de la unidad a que pertenezca el puesto de trabajo objeto del concurso.
- 3. El Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue, que actuará como Secretario del tribunal, con voz pero sin voto.

La composición del tribunal de selección será predominantemente técnica, debiendo pertenecer los vocales a grupos de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados. Los tribunales de selección podrán solicitar la designación de expertos que, en calidad de asesores, actúen con voz y sin voto. Los tribunales de selección propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación, pudiendo condicionar su elección a la superación de un curso de formación específica para el desempeño del puesto, cuando así esté previsto en la relación de puestos de trabajo, y en las bases. El Presidente establecerá las reglas de funcionamiento y decisión de los tribunales de selección, en general, y, en su defecto, serán estas quienes las fijen al inicio de su trabajo.

El comité de empresa, en relación con los procesos de provisión de personal laboral, podrá designar, de entre las personas que integran dicho órgano de representación legal, a un/a observador/a, que podrá asistir a las sesiones del órgano de valoración sin voz y sin voto.

4. El/la Alcalde/sa, de conformidad con el dictamen de la comisión de vigilancia, aprobará las bases de los concursos de la provisión de puestos de trabajo, y resolverá los mismos.

#### Artículo 13. *Traslados especiales*

La corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los/as empleados/as públicos/as laborales que tengan disminuida su capacidad, por edad u otra razón, para desarrollar su actual puesto de trabajo y previa solicitud del interesado sean, manteniendo sus retribuciones anteriores caso de ser superiores a las del nuevo puesto, destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y una vez consultados los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales, todo previo dictamen favorable de los servicios médicos que correspondan.

No podrán ser adecuados en los supuestos anteriores directamente a una plaza de superior categoría a la que ocupaban, cuando mermen los derechos o las perspectivas de promoción de otros/as empleados/as públicos/as laborales de este servicio.

#### Artículo 14. *Funciones de categoría superior o distinta*

Solo podrán ejercerse funciones de categoría superior o distinta, cumpliendo los requisitos exigidos para ello y por el procedimiento de concurso, por desempeño de plazas o puestos de trabajo vacantes o no desempeñados por razones de larga enfermedad o licencias superiores a tres meses, cuando así lo autorice el órgano competente, previa consulta a los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales. En este caso, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si las hubiere, durante el tiempo que dicha situación permanezca, y hasta su provisión reglamentaria y en la nómina del mes en curso.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





Las plazas vacantes que se estén desempeñando durante un tiempo superior a seis meses continuados se incluirán en la siguiente oferta pública de empleo.

No se considerará falta alguna, la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada empleado/a público/a laboral en el supuesto de incumplimiento por parte del Ayuntamiento de lo previsto anteriormente.

Si no se sigue el procedimiento establecido en el presente artículo, no computará a efectos de méritos, consolidación del grado o categoría personal, los servicios prestados mediante el ejercicio de funciones de superior categoría, nombramiento provisional o comisión de servicios, cuando no se hayan realizado los concursos específicos para realizar dichas funciones.

## Artículo 15. Contrataciones y sustituciones temporales

1.º Con las excepciones que se deriven de los apartados siguientes, no se podrá utilizar el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo de carácter estable.

2.º El Ayuntamiento únicamente podrá recurrir a dicho sistema en vacaciones o en supuestos extraordinarios o imprevisibles que deberán ser atendidos por contrataciones de carácter específicamente temporal, siempre que dichas tareas no puedan ser realizadas por trabajadores de su plantilla.

3.º En los supuestos extraordinarios a que hace referencia el párrafo anterior, se utilizara el sistema de contratación laboral, de acuerdo con la legislación vigente, salvo los que requieren titulación media o superior, para los que será necesario un previo proceso selectivo que garantice los principios de publicidad, mérito y capacidad, conforme a la normativa vigente en materia de nombramientos de interinos en la Administración Pública.

Se reservará el 10 % de las plazas de nuevo ingreso contenidas en la oferta pública de empleo, conforme a lo legalmente establecido, para los/as trabajadores/as discapacitados/as.

Se regulará el sistema para que aquellos que habiendo superado alguna de las pruebas selectivas de una convocatoria, no consigan cubrir plaza en las oposiciones o concursos convocados, constituyan una bolsa de trabajo y puedan realizar sustituciones por vacantes, interinidades, vacaciones, licencias, etc., y ello con carácter obligatorio. En caso de no existir bolsa de trabajo y hasta que se provea la plaza o se cree una bolsa, se solicitará personal al Servicio Andaluz de empleo (SAE) mediante ofertas genéricas.

Las bolsas serán permanentes, abiertas, públicas, revisables y controladas según criterios que se acordarán entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales.

Cuando no se puedan cubrir con los criterios establecidos anteriormente, el Ayuntamiento contratará personal para sustituir licencias, bajas de enfermedad o accidente, maternidades, excedencias si el servicio lo requiere.

## Artículo 16. Información

Trimestralmente la corporación informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral.

## Artículo 17. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de detención de un/a empleado/a público/a laboral por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención; no obstante, si el/la empleado/a público/a laboral resultase absuelto con posterioridad, percibirá en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, las retribuciones correspondientes a dicho periodo, cuya devolución se producirá una vez se resuelva y se haga efectiva la reclamación formulada por el/la propio/a empleado/a público/a laboral ante los organismos o instancias oficiales que procedan.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





Ante la detención con culpabilidad de miembros de centrales sindicales, la corporación, antes de decidir, recibirá informe preceptivo de los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales en el plazo máximo de treinta días.

Todo personal que habiendo causado baja en la plantilla municipal por invalidez, viese posteriormente modificada dicha situación y, por tanto, dado de alta por las autoridades médicas competentes, será repuesto con esta fecha en su puesto de trabajo por el Ayuntamiento, aunque fuese preciso realizarle una adecuación laboral.

#### Artículo 18. *Asistencia jurídica*

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus empleados/as públicos/as laborales, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal, civil o contable, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Ayuntamiento. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Ayuntamiento se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

A fin de garantizar la presunción de inocencia recogida en nuestra constitución dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse, previa opción del/de la empleado/a público/a laboral, los servicios propios de los profesionales de que disponga el Ayuntamiento en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre. En este caso se abonarán las minutas conforme a la escala de honorarios mínimos de los colegios profesionales de Málaga.

Asimismo se obliga al Ayuntamiento al asesoramiento en derecho a todos/as los/as empleados/as públicos/as laborales en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil, penal o contable, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

#### Artículo 19. *Retirada permiso de conducir*

Aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que sean privados de su permiso de conducir vehículos por motivo no derivado de causa penal, serán adecuados, si su categoría fuera la de conductor, durante ese tiempo en otro puesto de trabajo y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

En todo caso, el/la empleado/a público/a laboral no estará obligado a conducir vehículos que no cuenten con todos los requisitos para su circulación.

#### Artículo 20. *Plazas vacantes*

La corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, dando cuenta a los representantes de los/as empleados/as públicos/as laborales, y junto con el resto de las vacantes existentes, serán objeto de tratamiento en la primera oferta pública de empleo, tras producirse la vacante.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada laboral, vacaciones y licencias

#### Artículo 21. *Calendario y jornada laboral*

a) CALENDARIO LABORAL. Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine para Marbella. Será inhábil, a efectos laborales, el día de Santa Rita de Cassia, lo que no afectará a la prestación de los servicios mínimos municipales previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, que en su caso lo computaran anualmente.





b) HORARIO LABORAL. La jornada laboral será de 35 horas semanales, en jornada continuada 8 a 15 horas y de lunes a viernes, con carácter general, salvo lo dispuesto en aquellos servicios que cuenten con el correspondiente Reglamento de Régimen Interior, y sin perjuicio de la permanencia del horario actual hasta la elaboración de dicho reglamento, con un descanso de 30 minutos. Durante el periodo comprendido entre el primer día laborable posterior a la feria de San Bernabé y el 21 de septiembre, ambos inclusive, el horario de la jornada laboral será de 8:30 a 14:30 horas, salvo lo que se disponga en los reglamentos de régimen interior.

A estos efectos los sábados tendrán la consideración de día inhábil.

Los/as empleados/as públicos/as laborales mayores de 50 años que trabajen a turnos podrán adecuar su jornada, a petición propia y con el informe favorable de la comisión de vigilancia al turno de día. Asimismo los/as empleados/as públicos/as laborales que constituyen matrimonio o pareja y trabajen a turnos, tendrán opción a prestar su jornada en el mismo turno.

A petición del trabajador se podrá conceder flexibilidad horaria en los términos que determine la legislación aplicable en cada caso.

En las semanas de fiestas locales y Semana Santa, la jornada laboral se verá reducida en dos horas diarias cada una de ellas, siendo su reparto convenido entre Ayuntamiento y representación de los/as empleados/as públicos/as laborales.

Desde el final de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

El/la empleado/a público/a laboral que con carácter extraordinario deba realizar su jornada en sábado y este sea festivo, será compensado en los términos establecidos en el artículo 26. Cuando los días festivos coincidan en sábado, se disfrutará la compensación los días laborales anterior o posterior.

Los/as empleados/as públicos/as laborales que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos y festivos, disfrutarán, como compensación, de un día más de descanso por cada tres domingos o festivos trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten, por ningún concepto, plusos o cualquier tipo de compensación económica por trabajar en domingos y/o festivos.

El tiempo dedicado de más a la jornada de trabajo y fuera del horario habitual será considerado como hora extraordinaria; si fueran trabajos previstos se considerarán como mayor dedicación.

Los/as empleados/as públicos/as laborales/as que presten su servicio en la modalidad de turno partido disfrutarán de quince días naturales más de vacaciones al año.

c) Los/as empleados/as públicos/as laborales realizarán sus tareas con la herramientas precisas y en las debidas condiciones de conservación y mantenimiento, en las instalaciones, dependencias, obras o servicios municipales, a que sean destinados, según las necesidades o prioridades que se establezcan y bajo la dirección, control y supervisión de los empleados municipales que dirijan las referidas obras, dependencias o servicios, que exigirán el rendimiento adecuado que evite absentismo o inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas, lo que supondría la apertura de expediente disciplinario por falta muy grave. A cuyos efectos se adoptarán las medidas de organización precisas para su efectividad durante la vigencia del presente convenio.

d) Se establece una jornada reducida de 25 o de 30 horas semanales, a la cual podrán acogerse los/as empleados/as públicos/as laborales que tengan a su cargo hijos menores de 14 años, cuidado de familiares a cargo enfermos o disminuidos. Para la aplicación de esta jornada reducida a los/as empleados/as públicos/as laborales que lo soliciten, será necesario el dictamen favorable de la comisión de vigilancia e implicará una reducción proporcional de sus retribuciones. La reincorporación a la jornada normal del que haya disfrutado la jornada reducida, será inmediata una vez que el trabajador lo solicite.

## Artículo 22. Horas extraordinarias

Se entenderá por horas extraordinarias los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, que no sean asiduas y cuya ejecución no admita

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)







demora para la normal prestación de los servicios mínimos municipales, y con un máximo de 80 horas al año por empleado/a público/a laboral. Y se prestarán con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto, debiéndose entregar al empleado/a público/a laboral justificante diario de las mismas por el encargado del servicio.

En el primer trimestre de cada año, vistas las horas extras realizadas en el anterior, se estudiará por la comisión de vigilancia la necesidad de crear nuevas plazas o puestos de trabajo; siendo a título indicativo el tope de 1.000 horas el que obligue a crear un puesto de trabajo.

Se entenderá por mayor dedicación los trabajos prestados fuera de la jornada habitual que no revistan el carácter de horas extraordinarias y que sean aprobados por la Junta Local de Gobierno.

Si con motivo de modificación horaria de la jornada laboral y por el cumplimiento del servicio, el/la empleado/a público/a laboral no pudiera desplazarse a su domicilio para comer, se le abonará la indemnización establecida en el artículo 26.9, siempre y cuando el periodo comprendido entre la interrupción de la jornada y su reanudación no fuese superior a 2 horas.

Los representantes de los/as empleados/as públicos/as laborales recibirán del Ayuntamiento la información a que tienen derecho según la legislación vigente en la materia.

#### Artículo 23. Vacaciones

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de los/as empleados/as públicos/as laborales, serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos durante el año, no podrán ser compensadas en metálico ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos dobles o guardias, y se disfrutarán por los/as empleados/as públicos/as laborales de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada departamento. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completados los años de antigüedad en la administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de baja por maternidad o prestación de paternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad o paternidad, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, compensándose en su defecto con dos días hábiles más por cada periodo mínimo que no se haya disfrutado en los citados meses. Dichos días deberán solicitarse como días de compensación y se disfrutarán a continuación del periodo de vacaciones solicitadas, debiéndose solicitar simultáneamente y en el mismo documento ambos permisos.

Antes del final de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los distintos servicios, debiéndose oír a la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador o trabajadora en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por sorteo y sirviendo este de





partida para que en los sucesivos años se proceda con arreglo al sistema de rotatividad entre los optantes a un mismo periodo.

Si a un/a empleado/a público/a laboral se le modifica el plan de vacaciones que le hubiera correspondido, a instancia del Ayuntamiento y por necesidades del servicio, comunicándosele con una antelación inferior a treinta días, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada diez días no disfrutados conforme al plan previsto. Igual derecho corresponderá al empleado/a público/a laboral que por necesidades del servicio y a requerimiento del delegado correspondiente, deba interrumpir sus vacaciones, al que, en su caso y previa justificación, se le abonarán los gastos que se le irroguen.

Se disfrutarán siete días naturales de permiso en Navidad, en dos turnos, correspondiéndole a cada empleado/a público/a laboral uno de los mismos, previa consulta con la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales.

Aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que no puedan disfrutar de las reducciones horarias establecidas con motivo de las fiestas locales y Semana Santa, disfrutarán dichas reducciones horarias en otra época del año, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de régimen interior de cada servicio.

Los/as empleados/as públicos/as laborales que presten su servicio en modalidades distintas a las ordinarias podrán disfrutar de sus vacaciones conforme se determinen en el correspondiente reglamento de régimen interior.

Los/as empleados/as públicos/as laborales de aquellos departamentos que cubran servicios permanentes durante todos los días del año disfrutarán, como compensación por festivos, de quince días hábiles de permiso, si no han sido descansados con anterioridad. En el supuesto que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar de la compensación mencionada anteriormente, se les retribuirá según lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

El matrimonio en el que ambos sean empleados/as públicos/as laborales de este Ayuntamiento, tendrá preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente. Las familias monoparentales tendrán preferencia para disfrutarlas en periodo de vacaciones escolares.

Cuando encontrándose de vacaciones los/as empleados/as públicos/as laborales causaran baja médica debida a accidente o enfermedad, superior a tres días, debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrán derecho a interrumpir las mismas, pudiendo proseguirlas a partir del alta médica, sin merma alguna de los días a que tuviera derecho, siempre que el servicio lo permita o, caso contrario, el/la empleado/a público/a laboral podrá disfrutarlas cuando se determine de mutuo acuerdo con el responsable del servicio.

## Artículo 24. *Licencias retribuidas*

### a) PERMISOS RETRIBUIDOS

- 1.º Matrimonio del/la empleado/a público/a laboral veinte días naturales.
- 2.º Fallecimiento de familiar de primer o segundo grado del/la empleado/a público/a laboral o del cónyuge: Siete días naturales. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o discapacitados/as, la licencia será de quince días naturales.
- 3.º Fallecimiento de familiar de hasta tercer grado del/la empleado/a público/a laboral o su cónyuge tres días naturales.
- 4.º Se concederán permisos de tres días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo del/la empleado/a público/a laboral (un día más cuando sea fuera de la provincia). Nacimiento de nieto del/la empleado/a público/a laboral, un día hábil.
- 5.º Deberes públicos de carácter inexcusable: El tiempo indispensable.
- 6.º Enfermedad de familiar hasta 2.º grado inclusive:
  - Grave: Siete días naturales.
  - Muy grave: Diez días naturales, ampliados según necesidad y cuantas veces sea necesario con justificación médica.





- En caso de enfermedad o accidente leve o moderado, y si es precisa intervención quirúrgica, se concederán dos días naturales, incluido el de la operación, ampliables según prescripción facultativa.
- El Ayuntamiento considerará las sugerencias que puedan presentarles los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales en el caso que por una enfermedad grave de un familiar del/la empleado/a público/a laboral o del cónyuge, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o a tratamiento médico.

7.º Matrimonio de hermanos, padres e hijos del/la empleado/a público/a laboral o de su cónyuge, un día natural en la fecha de la celebración y tres días naturales si es fuera de la provincia.

A aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que por prestar sus servicios en régimen de turnos tengan dificultad para asistir a algún evento familiar en primer grado (comuniones, bautizos, o similares en otras religiones o cultos.), se les concederá el día necesario.

El disfrute de los permisos recogidos del punto 1.º al 7.º, ambos inclusive, podrá iniciarse a petición del trabajador, el primer día laborable que siga al festivo en el que se produjo el hecho que lo motiva.

8.º El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un/a empleado/a público/a laboral: congresos, mesas redondas, cursillos, etc., o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso, a la Delegación de Personal con una antelación de diez días.

9.º Exámenes académicos: Un día por examen, si es en la provincia de Málaga y 2 si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos exámenes que se celebren el mismo día.

10. Traslados de domicilio: Tres días naturales, y un día más si es desde o hacia el municipio de Marbella.

Los permisos regulados en los párrafos precedentes serán concedidos por la Delegación de Personal; simplemente será necesario el preaviso del/la empleado/a público/a laboral con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que se justifique.

11. La Corporación concederá permisos retribuidos a aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que participen en actividades deportivas de alto nivel en su condición de deportistas o delegados de las mismas, que se incluyan en los calendarios oficiales federativos, o bien pruebas en las que representen a un colectivo profesional del Ayuntamiento, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, expediciones etc., siempre y cuando el/la empleado/a público/a laboral justifique dicha participación.

12. Enfermedades infecto-contagiosa de un hijo menor de 14 años: Tres días laborables. Igualmente el Ayuntamiento concederá un mínimo de seis días de permisos retribuidos a lo largo del año, por asuntos propios, debiendo comunicarse por escrito con una antelación mínima de cinco días hábiles, salvo supuestos urgentes o excepcionales, entendiéndose su silencio como estimatorio.

En el caso de denegación, obligatoriamente, deberá darse contestación expresa y motivada del Jefe de Servicio o responsable que desempeñe tal función.

En los servicios que se prestan durante 24 horas se concederán dos guardias por asuntos propios. Este permiso podrá disfrutarse hasta 31 de enero del año siguiente o fecha legalmente establecida.

Se concederá por el jefe de servicio o responsable que desempeñe tal función el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo no pudiendo exceder de un día.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)



**b) LICENCIAS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD O ADOPCIÓN**

1.º Los/as empleados/as públicos/as laborales tendrán derecho a un periodo de licencia de veintiuna semanas de duración por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, distribuidos a opción de los/as interesados/as y de forma continuada.

En el caso de familia monoparental la referida licencia se aumentará en seis semanas. Con la oportuna justificación el Ayuntamiento concederá licencia especial a aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al exterior.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de dos semanas más de duración por cada uno de estos nuevos miembros de la familia a partir del segundo, igualmente en concepto de mejora.

Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley 39/1999 y concordantes.

2.º Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de veinte meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. La duración del permiso de incrementará en una hora más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

3.º Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con prescripción médico-facultativa, previo aviso al Departamento de Personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 25. *Licencias sin sueldos y excedencias***

Las licencias por asuntos propios, con reserva de plaza, pero sin percibo de haberes, por plazo mínimo de un año y máximo de dos, se concederán, siempre que se soliciten con un mes de antelación al cese o a la reincorporación. Asimismo, en concepto de asuntos propio sin retribución alguna, podrá concederse licencias a todo el personal laboral por un tiempo inferior a un año, cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años. Todo ello por suspensión de contrato por mutuo acuerdo, establecido en el artículo 45.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de excedencia, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO V****Condiciones económicas****Artículo 26. *Retribuciones***

1. Las retribuciones de los años de vigencia del convenio se referirán a las cuantías y conceptos que establezcan los presupuestos generales del Estado de cada ejercicio y las normas para su aplicación y de los acuerdos administración-sindicatos.



El Ayuntamiento abonará mensualmente a sus empleados/as públicos/as laborales la cantidad de 32,70 euros por cada sexenio cumplido, como premio por antigüedad.

2. Las pagas extraordinarias se calcularán y se harán efectivas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normas de aplicación en la esfera local. En los meses de junio y diciembre, el Ayuntamiento abonará además a los/as empleados/as públicos/as laborales, la diferencia entre la paga extraordinaria y el 100 % de los haberes mensuales.

El importe económico derivado de la aplicación del artículo 26.2 se podrá prorratear en doce mensualidades de enero a diciembre.

3. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS. El precio de la hora será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por las horas convenidas de trabajo que se fijan en 140 mensuales.

Los trabajos prestados en la modalidad de mayor dedicación, se gratificarán en función de las horas trabajadas al precio de la hora antes fijada correspondiente a la categoría del puesto de trabajo, que se referirán a tres horas diarias en jornada de tarde de lunes a viernes, sin que puedan exceder de treinta horas mensuales. Dichos trabajos, siempre que no corresponda a un régimen habitual de servicio, si se realizan en días festivos, tendrán un incremento del 50 %, si se efectúan en jornada nocturna un 75 % y del 100 % si se efectúan en festivos nocturnos.

Los prestados en concepto de horas extraordinarias, se gratificarán en función a las horas trabajadas, al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos.

- Horas diurnas fuera del turno normal de trabajo con el incremento del 50%.
- Horas en días festivos, inhábiles o de permiso con el incremento del 75%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido con el incremento del 100%.
- Horas nocturnas en días festivos con el incremento del 125%.

Se entienden horas nocturnas: De 22 a 6 horas. Dichos porcentajes no serán acumulativos.

4. PLUSES. Se acuerda establecer unos pluses por trabajos especiales que son los siguientes:

Peligrosidad, 58,62 euros.

Toxicidad, 58,62 euros.

Penosidad, 58,62 euros.

Nocturnidad, 117,24 euros.

Estos pluses sustituyen a los que se cobren por los mismos conceptos. El importe del plus de nocturnidad será proporcional a los días trabajados durante el mes en jornada nocturna.

Siguiendo los criterios y recomendaciones de la O. M. S., en el plazo de un año se eliminará la prestación laboral en la modalidad de jornada partida, que lo será aquella en que entre ambos periodos haya dos horas o más de descanso.

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

6. GASTOS DE LOCOMOCIÓN. El Ayuntamiento deberá proporcionar los vehículos necesarios para la prestación del servicio, y en aquellos casos en que, excepcionalmente, sea preciso que el/la empleado/a público/a laboral utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación 0,35 euros/km.

Si en el cumplimiento del servicio antes citado, el/la empleado/a público/a laboral sufriese daños en su vehículo, previo el correspondiente atestado e informe del Jefe del servicio correspondiente y tras presentación de los presupuestos, será objeto de abono al interesado el del importe de menor cuantía económica.

En aquellos servicios en los que para desarrollar las funciones del puesto de trabajo no se exija como requisito autorización administrativa para conducir vehículos, se les abonará un plus de conducción a los/as empleados/as públicos/as laborales que realicen dicha función valorado

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





en 65,38 euros. En el supuesto que en el servicio hubiera varios empleados/as públicos/as laborales que pudieran realizar dicha función se realizaría de forma rotativa mensual con la previa autorización del jefe del servicio.

Tanto a estos, como a aquellos/as empleados/as públicos/as laborales a los que para su ingreso en el Ayuntamiento se les haya exigido como requisito estar en posesión de determinada autorización administrativa para conducir vehículos municipales se les abonará los gastos de renovación del citado permiso, pudiendo el Ayuntamiento concertar dicho servicio con entidad o empresa que gestione el mismo.

7. DIETAS. Si con motivo de su servicio el/la empleado/a público/a laboral debe realizar desplazamientos fuera del término municipal, la Corporación abonará en concepto de dietas, la que corresponda al trabajador de mayor categoría que realizase dicho desplazamiento.

8. Por motivo de servicio permanente el/la empleado/a público/a laboral percibirá una ayuda en concepto de comida, cuya cuantía será de 13,76 euros por turno o servicio, que será abonada como plus por este concepto, en nómina y mensualmente.

9. El abono por asistencia a juicios por motivos del trabajo fuera de la jornada laboral será: de 82,72 euros o un día de descanso, si es fuera del término municipal; y si es dentro del término municipal, para acceder a dicha compensaciones, será necesaria la asistencia a dos actos judiciales en días diferentes.

## CAPÍTULO VI

### Prestaciones económicas

#### Artículo 27. Ayuda por natalidad y enfermedad

A) NATALIDAD: El/la empleado/a público/a laboral percibirá en concepto de natalidad o adopción 344,08 euros por cada hijo (uno sola ayuda si los cónyuges son empleados/as públicos/as laborales de este Ayuntamiento).

#### B) ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Se procederá a la elaboración de un anexo que establecerá:

1. Aquellas situaciones y enfermedades en las cuales el abono del salario real que viniera recibiendo el empleado público en activo deba ser del 100 %.
2. El régimen aplicable en cuanto a tramos y porcentajes del resto de situaciones.

En todo caso están garantizadas al 100 %:

- a) Todos los casos de accidente.
- b) Dos situaciones de baja por situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común a lo largo del año natural, no contempladas en el anexo arriba referenciado.

Quedan exentos de esta reglamentación cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales, solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación de cada ámbito.

La presente cláusula mantendrá su vigencia durante el periodo de dos años a contar desde el inicio de la vigencia del presente convenio colectivo, al término del cual se abonará el 100 % del salario real en todos los casos de enfermedad o accidente.

El Ayuntamiento abonará los gastos ocasionados con motivo de tratamientos o intervenciones médicas no cubiertas en la actualidad por la Seguridad Social. Cada caso será estudiado y aprobado si procede, por la comisión de vigilancia.

En caso de tratamiento médico forzoso fuera de la provincia se abonará el 75 % del desplazamiento y estancia del enfermo más un acompañante, el 25 % restante será estudiado por la comisión de vigilancia.





## Artículo 28. *Ayudas por minusvalía*

El Ayuntamiento abonará mensualmente una cantidad de 230,71 euros por cada hijo, cónyuge o ascendiente discapacitado/a del/la empleado/a público/a laboral que, conviviendo con el/la empleado/a público/a laboral municipal, tenga reconocida por el organismo competente una disminución de capacidad igual o superior al 33 %.

Dicho empleado/a público/a laboral y aquellos que convivan con familiar que por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65 %.

De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

Tras el fallecimiento o jubilación del/la empleado/a público/a laboral municipal esta ayuda se mantendrá por la Corporación, a favor del hijo o cónyuge minusválido, mientras perduren las circunstancias que la otorgaron.

## Artículo 29. *Ayuda por tratamientos especiales*

La Corporación cubrirá el tratamiento a que deban someterse los/as empleados/as públicos/as laborales, sus hijos, cónyuges o menores que se hallen bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, por reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios por prescripción facultativa.

## Artículo 30. *Ayuda escolar*

Los/as empleados/as públicos/as laborales en activo o jubilados comprendidos dentro del ámbito de este convenio solicitarán para su abono, en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan (relación confeccionada con arreglo al sistema educativo vigente en cada momento, haciéndose extensiva al sistema anterior y homologándose a cualquier sistema que pudiera implantarse):

1. Para guardería una ayuda equivalente a 20,65 euros mensuales.
2. Para educación infantil y primaria o estudios elementales de danza o música: 87,88 euros anuales por hijo.
3. Por cursar estudios de educación especial, 100 % del material escolar.
4. Para cursar estudios de educación secundaria obligatoria, F. P. y 1.º y 2.º ciclo de Danza o Música, 138,41 euros anuales por hijo.
5. Para cursar estudios de bachillerato, F. P. grado medio, Artes Plástica o 3.º ciclo de Danza o Música 173,05 euros anuales por hijo.
6. Para cursar estudios universitarios, F. P. grado superior, Enseñanzas Artísticas, escuelas de diseño y escuelas de conservatorios superiores 346,06 euros anuales por hijo (pago de la matrícula, si es el/la empleado/a público/a laboral).
7. Si los estudios del apartado anterior, obligatoriamente tuvieran que realizarse residiendo fuera del término municipal, se concederá durante el año académico, una ayuda de 230,71 euros mensuales por hijo, o bien una ayuda mensual para transporte en caso de no residencia fuera de la localidad de 55,30 euros. Si el traslado se efectúa desde Marbella y de 64,54 euros si el traslado se efectúa desde San Pedro Alcántara (los concesionarios de esta ayuda no percibirán la estipulada en el apartado f). Dicha ayuda, previa petición del interesado, se abonará al hijo/a en una cartilla sin descuento del IRPF y se mantendrá durante los cursos de los que conste la carrera, ampliables a dos cursos más si no hubiese finalizado la misma.







8. Los propios empleados/as públicos/as laborales tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, excepto los recogidos en el apartado g), siempre que cursen los referidos estudios. Se abonará una ayuda para compra de libros de texto de 164,79 euros para el acceso a la universidad o estudios universitarios, previa presentación de factura. Respecto del abono de las matrículas, se reducirá el importe de la misma en un 15 % por cada tercera matriculación con carácter acumulativo.
9. Doctorado y proyecto fin de carrera. El importe de la matrícula.
10. El Ayuntamiento podrá exigir al beneficiario aquella documentación acreditativa de su concurrencia a los exámenes de las asignaturas objeto de matriculación, pudiendo dar lugar, caso de no resultar acreditada dicha concurrencia, a la no concesión de la ayuda en cursos sucesivos.
11. En caso que se iniciara una nueva carrera sin finalizar la anterior, la ayuda se referirá al número de cursos de la nueva carrera y si no la finalizara dos cursos más, de los que se restarán los cursos subvencionados en la antigua carrera. Asimismo serán objeto de ayuda dos matriculaciones por asignatura como máximo.
12. No se podrá solicitar ayuda para cursar una segunda carrera si la primera hubiera sido objeto de ayuda, salvo que sea continuación de un ciclo o grado superior.  
Para los/as empleados/as públicos/as laborales que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en nueve partes, y el/la empleado/a público/a laboral que no lleve un año de servicio en el Ayuntamiento cuando tuviese derecho a ayuda, percibirá una novena parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.  
Cualquier petición de ayudas por estudios no contemplados en los apartados anteriores, se estudiará por la comisión de vigilancia.
13. Todas las solicitudes de becas serán estudiadas por la comisión de vigilancia.

#### Artículo 31. Ayuda por fallecimiento

En el supuesto que un/a empleado/a público/a laboral falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien en su caso el/la empleado/a público/a laboral haya designado legalmente la cantidad de 1.153,48 euros, que se incluirá en la liquidación correspondiente a percibir.

Si el fallecimiento es consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional los herederos percibirán una indemnización de 60.000 euros, incluyéndose en este importe la indemnización contemplada en el artículo 36 de este convenio.

El Ayuntamiento adelantará, en su caso, el 80 % de la prestación básica correspondiente a las pensiones de viudedad y de orfandad, a reserva de la liquidación posterior por el organismo correspondiente en los mismos términos que en los casos de jubilación y con iguales obligaciones por parte de los beneficiarios.

#### Artículo 32. Ayudas protésicas, odontológicas y farmacéuticas

Aprobar el siguiente baremo de prestaciones para el/la empleado/a público/a laboral e hijos en todo caso, cónyuge, si no trabaja y personas a su cargo.

##### — PRÓTESIS OCULARES

Prótesis ocular, 50 % de la factura.

Lentillas, 115,55 euros.

Renovación de cristales (los dos), 69,19 euros.

Renovación de cristales bifocales (los dos), 86,02 euros.

Renovación de cristales progresivos (los dos), 86,02 euros.

Armadura de gafas, 46,13 euros.



#### FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

#### CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

#### URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

#### NIF/CIF

P2906900B

#### FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



Máximo de ayuda de la unidad familiar, 289,47 euros, dicho máximo se ampliará en 100 euros más por cada hijo a partir del tercer hijo incluido este.

– PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS

Aparato dental completo (superior e inferior), 576,57 euros.

Aparato dental parcial, 288,38 euros.

Piezas, cada unidad (c/u), 92,26 euros.

Empastes (c/u), 46,13 euros.

Pulpotomía, 86,49 euros.

Tartrectomía, 28,82 euros.

Ortodoncia, 519,07 euros.

Coronas, carillas y fundas, 129,63 euros.

Puentes (c/u), 129,63 euros.

Implantes dentales fijos (c/u), 131,07 euros.

Máximo de ayuda por unidad familiar, 1.296,24 euros, este máximo se ampliará en 198 euros por cada hijo a partir del tercero, incluido este. Quedará excluido el importe de ortodoncia y del aparato dental completo.

– PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

Plantillas, dos anuales por beneficiario, 23,06 euros

Calzado, dos anuales por beneficiario, 57,66 euros

Vehículo de inválido, uno durante la vigencia del convenio colectivo, 346,00 euros

En los ortopédicos que sobrepasen 216,67 euros habrá que presentar dos presupuestos de diferentes ortopedias, conformándose el de menor importe.

– PRÓTESIS AUDITIVAS

Audífonos, uno anual por beneficiario, 461,39 euros.

Aparatos de fonación, uno anual por beneficiario, importe de la factura.

– PRÓTESIS QUIRÚRGICAS

Aparatos y prótesis colocados en actos quirúrgicos, importe de la factura.

Curso de preparación al parto, 100 % del importe del mismo si no resultase cubierto la Seguridad Social o compañía concertada.

Todas aquellas actuaciones que no aparezcan recogidas en los apartados anteriores, serán objeto de una ayuda equivalente a la prestada por la Seguridad Social o, en su defecto, estudiada por la comisión de vigilancia.

Para los/as empleados/as públicos/as laborales que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en doce partes, y el/la empleado/a público/a laboral que no lleve un año de servicio en el Ayuntamiento cuando tuviese derecho a ayuda, percibirá una doceava parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Artículo 33. *Anticipos*

Se concederán a los/as empleados/as públicos/as laborales anticipos reintegrables equivalentes a tres mensualidades completas de los haberes brutos, a reintegrar hasta en dieciocho mensualidades sin intereses, con un máximo de 3.440,75 euros con cargo a la bolsa de 150.000 euros que el Ayuntamiento constituirá al efecto.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

Se concederán igualmente, a petición del/la empleado/a público/a laboral, anticipos de caja hasta el importe total de los haberes líquidos mensuales del mismo.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





## Artículo 34. *Fondo de pensiones*

En cuanto a la formación de planes de pensiones se estará a lo pactado en el capítulo XIX, letra c, del último acuerdo negociado entre la Administración General y los sindicatos, publicado en el *BOE*, de 18 de noviembre de 2002, debiendo destacar que el capítulo XXIII del citado acuerdo señala que: “Las partes firmantes desean que el presente acuerdo sirva de referencia, en su caso, a lo que se concierten en los ámbitos de negociación de las comunidades autónomas y corporaciones locales”.

En base a lo anterior la Corporación contratará con una aseguradora, a partir de la entrada en vigor del presente convenio para cada uno de los/as empleados/as públicos/as laborales de la plantilla municipal, un plan de pensiones por el importe de 35,95 euros mensuales, con el correspondiente incremento anual.

Se aportará como capital inicial los importes resultantes de la aplicación de este precepto a partir del 1 de enero de 2004.

## Artículo 35. *Revisión concepto de ayudas*

Por los conceptos de ayudas protésicas y odontológicas, ayudas por fallecimiento, premio a la permanencia y premios por jubilación voluntaria y forzosa, la cantidad que se abonará será la que resulte de multiplicar el importe que figure en el convenio, por un coeficiente corrector que vendrá representado por la fórmula:  $1: \text{entre uno menos } X, \text{ siendo } X, \text{ el tanto por uno que corresponda al trabajador en concepto de retención por IRPF}$ .

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones sociales

## Artículo 36. *Seguro de vida y responsabilidad civil*

La Corporación concertará con una compañía de seguros de una póliza colectiva, amparará a todos los/as empleados/as públicos/as laborales afectos a este convenio colectivo y cubrirá los riesgos de muerte por un importe de 18.000 euros e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez por 35.000 euros.

Igualmente concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los/as empleados/as públicos/as laborales en el desempeño de sus funciones.

De las pólizas suscritas, se entregará copia a la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales.

## Artículo 37. *Fondo para actividades*

El Ayuntamiento dotará de un fondo de 20.000 euros al comité de empresa, que determinará el destino del mismo a actividades culturales, recreativas, deportivas y cualquier otra de interés general.

## Artículo 38. *Reconocimiento médico y asistencia médica sanitaria*

Dada cuenta de la importancia cuantitativa del personal adscrito a este convenio, de la necesidad de controlar la salud del mismo y considerando que el servicio de medicina laboral debe realizar además otras funciones que hacen difícil o imposible llevar a cabo esta tarea, el Ayuntamiento contratará con una empresa médica especializada la prestación de un reconocimiento médico completo, voluntario y gratuito, para todo sus empleados que se llevará a cabo en el primer trimestre de cada año.

El Ayuntamiento intermediará en el acceso de sus empleados/as públicos/as laborales que se encuentren en activo o pasivo a pólizas individuales de asistencia médica mediante la suscripción de convenios o acuerdos de colaboración con entidades aseguradoras.

La representación legal de los/las trabajadores/as participará en la elección, gestión y control de estos convenios o acuerdos de colaboración con entidades aseguradoras.





## Artículo 39. *Vivienda*

El Ayuntamiento en régimen de alquiler o venta, ofertará anualmente vivienda entre sus empleados/as públicos/as laborales, pensionistas o beneficiarios de estos, con un porcentaje del 10% como mínimo, de las que promocioe el Ayuntamiento, siempre que cumplan con los requisitos que establezca el Ayuntamiento.

## Artículo 40. *Premio a la permanencia*

El Ayuntamiento premiará a sus empleados/as públicos/as laborales por los años de servicios prestados al Ayuntamiento de Marbella, de la siguiente forma:

- a) A los 10 años, 1.147,00 euros.
- b) A los 15 años, 1.147,00 euros.
- c) A los 20 años, 1.147,00 euros.
- d) A los 25 años, 1.147,00 euros.
- e) A los 30 años, 1.147,00 euros.
- f) A los 35 años, 1.147,00 euros.
- g) A los 40 años, 1.147,00 euros.
- h) A los 45 años, 1.147,00 euros.
- i) A los 50 años, 1.147,00 euros.

Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de diez años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo, cobrarán una gratificación especial de permanencia de 1.147,00 euros en el momento de la jubilación.

## Artículo 41. *Premio por jubilación voluntaria*

Los/as empleados/as públicos/as laborales que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa percibirán la cantidad de dos mensualidades de sus haberes líquidos por cada cinco años de servicio o fracción; el Ayuntamiento se obligará a sustituir al jubilado mediante un contrato de relevo.

## Artículo 42. *Premio por jubilación forzosa*

La jubilación forzosa se producirá a petición del/la empleado/a público/a laboral y a la edad que legalmente le corresponda.

Los/as empleados/as públicos/as laborales recibirán en el momento de su jubilación forzosa la cantidad de trescientos cincuenta euros por cada año de servicio o fracción. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez en cualquiera de sus grados, sea cual fuese la edad de los mismos.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, y a petición del trabajador, se le reubicará en otro puesto de trabajo del Ayuntamiento equiparable a su mismo nivel, lo que comportará una indemnización de 15.000 euros, en lugar de la prevista en el artículo 36.

## Artículo 43. *Tramitación por derechos de jubilación*

El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá al máximo posible.

El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 1.000 euros mensuales, hasta que se produzca la liquidación por parte del organismo correspondiente.

## CAPÍTULO VIII

### Formación y promoción profesional

## Artículo 44. *Cursos de formación*

El Ayuntamiento de Marbella fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.





A tal efecto, elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y su desarrollo y formación profesionales.

Los planes de formación que se elaboren, se financiarán para su realización, además de con los fondos que puedan ser aportados por otras administraciones u organismos públicos o privados, con una bolsa que por importe de 90.000 euros anuales (en esta bolsa no se incluye el importe destinado a la escuela de seguridad municipal), que la Corporación se compromete a constituir y de la que dispondrá según la comisión de formación lo vaya demandando.

Durante la vigencia del presente convenio se organizarán e impartirán cursos por importe de 240.000 euros existentes en la bolsa constituida.

#### COMISIÓN DE FORMACIÓN

La comisión de formación negociará los planes anuales de formación, los criterios de selección de los cursos de formación, y será el órgano de participación, para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas debiéndose reunir obligatoriamente con una periodicidad de tres meses.

La comisión de formación tendrá una composición paritaria entre la Corporación y los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales y se regirá en su funcionamiento por los acuerdos que a tal efecto se aprueben. En la reunión constitutiva se nombrará Presidente y Secretario a quienes se les dirigirán las solicitudes por parte de los interesados; dichos órganos contarán con los respectivos suplentes.

#### CURSOS DE FORMACIÓN

a) La formación que imparta el Ayuntamiento, bien directamente, bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: de promoción y de adaptación profesional.

b) Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal municipal.

c) Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

#### ACCESO A CURSOS DE FORMACIÓN

Antes de la finalización del año natural se expondrá por cualquier medio de información a los/as empleados/as públicos/as laborales y en los tablones sindicales existentes en los centros de trabajo información sobre los cursos que se van a impartir en el año siguiente, así como los requisitos exigidos para participar y los méritos valorables para la selección del personal que va a realizar el curso y que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, número de cursos realizados y/o solicitados, rotatividad entre los/as empleados/as públicos/as laborales de un mismo servicio y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

#### ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

9. El tiempo de asistencia a cursos de promoción profesional será preferentemente, fuera de la jornada laboral.

10. El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá la consideración de jornada de trabajo. Solo excepcionalmente se impartirán fuera de la jornada laboral, en cuyo caso se compensarán económicamente por la modalidad de mayor dedicación establecida en el artículo 26 del vigente convenio. A los/as empleados/as públicos/as laborales que realicen su labor en turnos de noche se les adaptará el horario para poder asistir a los cursos en plenas condiciones.

11. Si la asistencia a los cursos de formación supusiera desplazamiento fuera del municipio se abonará al asistente la matrícula y la dieta establecida en el presente convenio, previa aprobación de la comisión de formación o en caso de urgencia del Presidente de la misma.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





## CAPÍTULO IX

### Representatividad colectiva

#### Artículo 45. *Comité de empresa*

- 1.º El comité de empresa del Ayuntamiento de Marbella es el órgano representativo y colegiado del colectivo de empleados/as públicos/as laborales, para la defensa de sus intereses.
- 2.º En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

#### Artículo 46. *Competencias del comité de empresa*

1. Son competencias del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los/as empleados/as públicos/as laborales del Ayuntamiento, adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.
2. El comité de empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

##### A) MENSUALMENTE

- a) En todas las cuestiones que afecten a los/as empleados/as públicos/as laborales y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones informativas, a las que asistirán los representantes del comité. A este efecto se enviará al comité el orden del día de las correspondientes comisiones, así como el acta de la reunión anterior.
- b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador, siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará al comité el pliego de cargos, pudiendo emitir informe previo a la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente, el comité podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, a partir de la formulación del pliego de cargos, siempre que lo autorice el interesado.
- c) Todos los nombramientos interinos y los contratados laborales.
- d) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.
- e) De la cesación de los contratos laborales y de los nombramientos interinos.
- f) Los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

##### B) TRIMESTRALMENTE

- a) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas, información que recibirá de la comisión de vigilancia.
- b) El comité deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

##### C) ANUALMENTE

Capítulo 1 del presupuesto municipal.

3. La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los/as empleados/as públicos/as laborales, conforme a la Constitución y legislación vigente.
4. Según las bases generales de los procesos de selección aprobadas mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 28 de octubre de 2019 (*BOP de Málaga* número 223, de 21 de noviembre de 2019), el comité de empresa, en relación con los procesos de selección de personal laboral, podrá designar, de entre las personas que integran dicho órgano de representación legal, a un/a observador/a, que podrá asistir a las sesiones del órgano de selección sin voz y sin voto.
5. El comité expresará libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los/as empleados/as públicos/as laborales. Asimismo, promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
6. Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del comité de empresa, la Corporación

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)



#### FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

#### CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

#### URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

#### NIF/CIF

P2906900B

#### FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



solicitará dicho informe con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al comité para que pueda conocer el expediente completo.

#### Artículo 47. *Garantías del comité de empresa*

El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

- 1.º Ser oídos preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.
- 2.º Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. En caso de ser necesario será preceptivo el informe del comité de empresa, que será vinculante.
- 3.º Disponer cada uno de sus miembros de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:
  - Se podrán acumular, mensualmente, para su reparto, a través de la sección sindical las horas de cada uno de los representantes legales, así como de los delegados sindicales.
  - Las horas no utilizadas en un mes y las que se sobrepasen, serán contabilizadas para su cómputo anual al final del periodo.
  - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.
  - Salvo urgencias o imprevistos dichas horas deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con una antelación de 48 horas.
  - Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguientes a su cese.
  - Los/as empleados/as públicos/as laborales elegidos para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, de comunidad autónoma o nacional, de centrales sindicales, podrán solicitar excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.
- 4.º El Ayuntamiento deberá obligatoriamente poner a disposición del comité de empresa el local adecuado provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados o afiliados, facilitándosele el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera se tratase.
- 5.º Se dispondrá en todos los servicios de tableros de anuncios sindicales.

#### Artículo 48. *Obligaciones del comité de empresa*

El comité de empresa se obliga expresamente a:

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

#### Artículo 49. *Convocatoria de asamblea*

1. La convocatoria de asamblea general solo podrá efectuarla el comité de empresa, o el 20 % de los/as empleados/as públicos/as laborales de la totalidad de la plantilla acogidos a este convenio.
2. El Delegado de Personal autorizará la convocatoria en los locales municipales dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:





- a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.
- b) Señalar hora y lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

#### Artículo 50. *Comité de seguridad y salud*

La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los/as empleados/as públicos/as laborales, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

En las revisiones o en las nuevas evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, etc.).

El comité de seguridad y salud se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses y, de manera extraordinaria, a petición de alguna de las partes.

Los miembros del comité de seguridad y salud dispondrán, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 40 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal por su condición de miembro del comité de empresa.

El comité de seguridad y salud realizará un fichero o catálogo de los centros y locales de trabajo del Ayuntamiento, y redactará anualmente una memoria de las actividades realizadas.

#### ACOSOS, OFENSAS Y MOBBING

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

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran, conllevando la sanción que proceda. El Ayuntamiento incentivará la formación precisa para evitar tales conductas.

#### VESTUARIO Y MATERIAL

El Ayuntamiento facilitará el material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios. Se respetarán los plazos de renovación de las prendas de vestuario de uso personal, dando cumplimiento a los periodos establecidos y que serán: el material y vestuario de verano, antes del mes de abril y el material y vestuario de invierno, antes del mes de octubre, debiendo reunir los requisitos de calidad e idoneidad para el objeto a que se destinan según criterio del comité de seguridad y salud.

El Ayuntamiento no utilizará los vehículos que no hayan pasado la ITV reglamentaria siendo obligación del usuario del vehículo el cumplimiento de este requisito, dichos vehículos contarán con la póliza de seguros necesaria para cubrir a todos los ocupantes incluido el conductor.

#### BOTIQUÍN DE URGENCIAS

Todos los servicios dispondrán de un botiquín de urgencias completamente equipado en proporción al número de empleados/as públicos/as laborales adscritos al mismo, debiendo ser revisados mensualmente por el servicio o Departamento de Salud Laboral y repuestos en todas sus carencias a indicación de cualquier Delegado de Prevención o representante de los/as empleados/as públicos/as laborales.

El Ayuntamiento dotará a sus vehículos de los pertinentes botiquines de urgencia y extintores.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





## Artículo 51. Secciones sindicales

Se reconocen las secciones sindicales, en los casos legalmente establecidos. Los/as empleados/as públicos/as laborales tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

El ámbito de su competencia será el que determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical; asimismo las competencias de las secciones sindicales serán las mismas que las del comité de empresa.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

- Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los distintos centros de trabajo y negociarlos con la Corporación.
- Por cada veinte afiliados o fracción, la sección sindical podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de empresa especialmente en cuanto a disponibilidad de las cuarenta horas mensuales, siempre que la sección sindical tenga un mínimo de afiliados. Para el cómputo del número de afiliados, se utilizarán las relaciones mensuales de descuento de la cuota sindical por nómina.
- En cuanto al preaviso para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantías por traslados, sanciones, información, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afecten a los miembros de los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales.
- La Corporación habilitará los medios materiales necesarios para las secciones sindicales, en las mismas condiciones que para el comité de empresa, especialmente en lo referido a locales, e instalará tableros sindicales en todos los centros de trabajo.
- Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con la Corporación, en cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados.
- La Corporación habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros cinco días del mes posteriores al pago de la nómina.
- Las secciones sindicales dispondrán de cuatro horas mensuales para las asambleas con sus afiliados, dentro de la jornada de trabajo. Estas asambleas se preavisarán con el tiempo suficiente.
- Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precisen en ambos casos, se les facilitarán los locales y medios necesarios.

## CAPÍTULO X

### Sanciones

Todo empleado/a público/a laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluidas las de índole sexual.

El Ayuntamiento, a través del Departamento de Personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## Artículo 52. Sanciones y expedientes disciplinarios

1.º Cualquier sanción a un/a empleado/a público/a laboral necesitará la instrucción previa de un expediente disciplinario, salvo las relativas a faltas leves por inasistencia o impuntualidad en el trabajo.

Se registrarán por los siguientes plazos máximos de tramitación:

- a) Quince días para la incoación del procedimiento, desde el momento que es conocido por el Ayuntamiento, y en todo caso al mes de cometida la falta.
- b) 100 días naturales para la resolución, entendiéndose en caso contrario sobreseído.



Las faltas de asistencia y puntualidad se computarán por meses vencidos y la posibilidad de acumulación terminará con el año natural. En lo no previsto en los anteriores apartados se estará a lo dispuesto sobre enumeración de faltas leves, graves y muy graves y sus sanciones en la legislación vigente, en materia disciplinaria para los/as empleados/as públicos/as laborales de la Administración Civil del Estado, y demás disposiciones específicas para los/as empleados/as públicos/as laborales de administración local.

2.º A petición de alguna de las partes se podrá nombrar una comisión investigadora, de la que formarán parte dos miembros de los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales. El nombramiento de comisión investigadora paralizará los plazos establecidos.

3.º Para la suspensión preventiva de un/a empleado/a público/a laboral será obligatoria la comunicación previa razonada a los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales.

4.º El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento y de la sanción, en su caso, por defecto de forma.

## Disposiciones adicionales

### Primera. Consolidación y estabilización

Para los procesos extraordinarios de consolidación y estabilización y cuantos otros permita la normativa vigente para la estabilización del empleo temporal se elaborará, en el seno de una comisión, un Plan con los criterios y fechas para estos procesos, que deberá dictaminarse por los órganos de representación de los trabajadores y aprobarse en mesa general de negociación.

### Segunda. Plan de igualdad

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en especial en todo aquello relativo a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se constituye la comisión de igualdad del Ayuntamiento de Marbella, con funciones de asesoramiento y orientación, de los planes de igualdad.

Los posteriores planes de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Marbella serán negociados, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia del actual.

Se anexarán al presente convenio colectivo los planes de igualdad vigentes en cada momento.

La comisión de igualdad, una vez constituida, se dotará de su propio reglamento de organización y funcionamiento.

### Tercera. Diversidad

El plan de diversidad, en el plazo de tres meses desde la aprobación del presente convenio/acuerdo deberá seguir los siguientes trámites preceptivos.

- Constitución de una comisión.
- Aprobación del texto del plan en dicha comisión.
- Aprobación plenaria del plan.
- Publicación en *BOE*.

Los posteriores planes de diversidad del Ayuntamiento de Marbella serán negociados, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia del actual.

### Cuarta. Teletrabajo

Prevista negociación colectiva, el Ayuntamiento regulará en el plazo legalmente establecido la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo), conjuntamente para el personal funcionario y el personal laboral, con base y respetando los siguientes principios generales:



Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial.

En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Se contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, como la conciliación familiar y la flexibilidad horaria que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

La administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”.

Creación de un órgano de seguimiento con carácter paritario entre la empresa y la parte social para el estudio, análisis e interpretación de las propuestas en materia de teletrabajo.

## Disposiciones transitorias

Primera. El Ayuntamiento en el plazo de cuatro meses, a partir de la aprobación del presente convenio, junto con los representantes legales de los/as empleados/as públicos/as laborales, constituirá una bolsa de trabajo en los servicios donde no exista.

Segunda. A todos los conceptos económicos que aparecen en el convenio, se les aplicará el incremento del IPC anual.

Tercera. A efectos de antigüedad, disfrute de vacaciones, percibo de premios y otros conceptos, a los/as empleados/as públicos/as laborales fijos-discontinuos se les computarán los periodos trabajados como si de años completos se tratara.

Cuarta. El Ayuntamiento abonará la cantidad de 114,69 euros mensuales por quebranto de moneda a aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que hagan cobros o transporte de dinero sin que, salvo función expresa atribuida al puesto, pueda ser considerada como sancionable la negativa del/la empleado/a público/a laboral a realizar dichas tareas.

Quinta. La cantidad prevista en el artículo 41 será objeto de revisión anual con el fin de alcanzar durante la vigencia del presente convenio la proporcionalidad motivada por las integraciones de sociedades y empresas producidas, estos incrementos serán negociados en seno del comité de empresa y en base a la disponibilidad presupuestaria anual.

## Disposiciones finales

Primera. Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Segunda. Tras la firma del presente convenio se procederá a la valoración de la totalidad de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento teniendo en cuenta los perfiles, características y especialidades de los referidos puestos de trabajo y confección de un nuevo catálogo (o





instrumento equivalente) de los mismos, para lo cual se podrán contratar los servicios de una empresa de consultoría externa, conforme al protocolo que a tal efecto se acuerde entre las partes negociadoras de presente convenio. La aprobación del nuevo catálogo o instrumento equivalente deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2023, un año antes de la finalización del periodo de vigencia del presente convenio. El incumplimiento del plazo arriba referenciado, provocará de forma automática una negociación cuyo objeto será el estudio y posible revisión al alza de los niveles determinantes de los complementos de destino. Esta negociación se producirá en el seno de la mesa o mesas de negociación competentes y determinará el inicio del correspondiente procedimiento legal establecido.

Tercera. La Corporación se compromete a la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo.

Cuarta. En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más favorable al empleado/a público/a laboral.

Quinta. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en lo que sea más favorable para los/as empleados/as públicos/as laborales, seguirán vigentes en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

Sexta. A los efectos previstos en la disposición tercera de la Resolución, de 29 de enero de 1981, de la Dirección General de Administración Local, ambas partes acuerdan enviar el texto del presente convenio al organismo competente.

Séptima. En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge o matrimonio, se hará extensiva a la pareja, previa aportación del certificado de convivencia o de inscripción en los correspondientes registros.

Octava. A los/as empleados/as públicos/as laborales fijos/as discontinuos/as, cuya prestación laboral supere el tiempo de seis meses, les será de aplicación, sin reducción alguna, el presente convenio.

Novena. A fin de analizar las necesidades de personal para cubrir los servicios públicos locales aquellos trabajadores/trabajadoras que realicen jornada parcial o media jornada podrán solicitar acogerse a jornada completa. Estas peticiones serán tenidas en cuenta en la relación de puestos de trabajo.

En el caso de que se traten de servicios esenciales se procederá inicialmente a una negociación relativa a la realización de horas complementarias con un tope máximo de 60 % de la jornada laboral y se priorizará de forma urgente un estudio sobre las necesidades de dicho servicio esencial.

Décima. Los/as empleados/as públicos/as laborales municipales cuya jornada de trabajo sea a tiempo parcial no estarán obligados a solicitar previamente el reconocimiento de compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas, ello sin perjuicio de lo siguiente:

- a) No podrán ejercer actividades que puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.
- b) En ningún caso podrán ejercer las actividades previstas en el artículo 12 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- c) La suma de la jornada de la actividad privada y la jornada realizada en el Ayuntamiento no podrá ser superior a la jornada completa en la administración.
- d) El desempeño de la actividad privada no podrá suponer ni implicar modificación de la jornada u horario de trabajo en este Ayuntamiento.
- e) El desempeño de la actividad privada no podrá afectar ni impedir cambios de turno de trabajo ni de lugar de trabajo por necesidades del servicio público.
- f) No se podrá invocar o hacer uso de la condición de empleado público municipal para el desempeño de actividades privadas.

El incumplimiento de cualquier de los apartados anteriores dará lugar a la exigencia de la correspondiente responsabilidad disciplinaria por vulneración del régimen de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración Pública.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





Undécima. La Delegación de Personal y la representación legal de los/as empleados/as públicos/as laborales se reunirán con un mes de antelación como mínimo, procurando hacerlo con la máxima antelación, para elaborar un calendario respecto al disfrute, a lo largo del año, de días hábiles que se ubiquen entre dos días festivos, cuya posible concesión se produciría con diez días de antelación a su disfrute.

Duodécima. En cada núcleo urbano se contemplará la posibilidad de establecer un servicio de guarderías para que los/as empleados/as públicos/as laborales que tengan hijos con edad inferior a la de escolarización obligatoria puedan dejar a estos bajo la custodia de un especialista. En este supuesto no se tendrá derecho al abono de la ayuda escolar establecida en concepto de guarderías.

Decimotercera. Aquellos/as empleados/as públicos/as laborales que como consecuencia del desempeño de sus funciones sean inhabilitados, siempre que no sea por motivo doloso, serán adecuados durante el tiempo de inhabilitación en otro puesto de trabajo del Ayuntamiento percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Decimocuarta. Con objeto de estabilizar el mercado de trabajo, garantizando el derecho de las trabajadoras del servicio de limpieza y otros, el Ayuntamiento se compromete a adoptar las medidas precisas para que en el plazo de tres meses, desde la publicación de este convenio, las limpiadoras, cocineras y otros, que sean fijas discontinuas en plantilla pasen a trabajar el año completo, manteniendo su jornada actual.

Decimoquinta. Garantía de empleo. El personal laboral cuya relación de servicio con el Ayuntamiento, documentada o no, sea anterior a la entrada en vigor del presente convenio, o se derive de los procesos selectivos previstos en la OEP objeto de aprobación, tendrán derecho, en el caso de despido improcedente, a elegir entre la indemnización legal o readmisión.

La presente cláusula mantendrá su vigencia durante el periodo de dos años. Tres meses antes de la finalización de este plazo, la mesa negociadora del convenio estudiará y motivará la prórroga por un año más, al término del cual, la opción entre la readmisión y la indemnización corresponderá, en todos los casos, al trabajador.

Decimosexta. El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno y los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2021.

Decimoséptima. Los atrasos derivados de la aplicación de este convenio, se abonarán en tres plazos, en las nóminas correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2021.

## ANEXO

### **Regulación del sistema de protección en situaciones de incapacidad temporal de los/as empleados/as públicos/as que prestan sus servicios en el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella**

La disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 06/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prorrogados para el presente ejercicio de 2020, dispone la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las administraciones públicas y organismos y entidades públicas dependientes de las mismas.

En este sentido, cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes, en situación de incapacidad temporal de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Respecto al personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y al personal estatutario y laboral, se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones del mes de inicio de la incapacidad temporal.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





2. Para la determinación de lo previsto en el apartado anterior podrán, en su caso, establecerse diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o a la duración de la misma, computando para ello tanto las prestaciones o subsidios a que se tengan derecho como las retribuciones que se abonen por la Administración respectiva, para lo cual dicha Administración deberá aprobar, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, el abono de unas retribuciones que permitan garantizar esta equivalencia de percepciones.  
Los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, así como los que afecten a la mujer gestante, deberán tener necesariamente el trato más favorable de los acordados por la Administración respectiva.
3. Por las distintas administraciones públicas deberá regularse la forma de justificación de las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una incapacidad temporal, mediante la exigencia del correspondiente parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de ausencia.
4. Cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo portal de transparencia. En dicho portal serán igualmente objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.
5. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.ª, 149.1.13.ª y 149.1.18.ª de la Constitución española.

*Artículo único. Sistema de Protección en situaciones de incapacidad temporal de los/as empleados/as públicos/as que prestan sus servicios en el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella*

De conformidad con las reglas establecidas en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 06/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el complemento retributivo desde el primer día de Incapacidad Temporal, que será sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social hasta que alcance un máximo del cien por cien de las retribuciones del empleado/a público/a del mes de inicio de la incapacidad temporal, se regirá por las siguientes normas:

1. La emisión del parte médico de baja es el único acto que origina la iniciación de las actuaciones conducentes al reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal para el trabajo habitual y, por tanto, para el correspondiente complemento retributivo, que en función de la contingencia, corresponderá a:
  - Si la causa de la baja es una contingencia común o accidente no laboral, la declaración de la baja médica, de confirmación de la baja o de alta se formulará en el correspondiente parte médico expedido por el médico del servicio público de salud que haya efectuado el reconocimiento del empleado o de la empleada pública afectada.
  - Si la causa de la baja es una contingencia profesional, los correspondientes partes de baja, de confirmación de la baja o de alta será expedidos por los servicios médicos de la Mutua Fremap, a la que el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella está asociada, una vez efectuado el reconocimiento del empleado o de la empleada pública afectada.

El artículo 2 de la Orden de 19 de junio de 1997 fija al trabajador un plazo de tres días para entregar la baja a la empresa. La empresa tiene que remitir a la entidad gestora la copia que le ha entregado el trabajador dentro del plazo de cinco días a partir de su recepción, por lo que la obligación de la empresa nace desde que recibe el parte de baja por el trabajador y no en otro caso.

2. La obligación de reconocimiento por el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella del complemento retributivo hasta que alcance un máximo del cien por cien de las retribuciones del empleo/a público/a, quedará supeditado a las causas de extinción del derecho al subsidio establecidas en el artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social y que son las siguientes:

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)







- Transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica.
- Alta médica por curación o mejoría que permita el trabajo habitual.
- Alta del trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Reconocimiento de la pensión de jubilación.
- Incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos del INSS o la Mutua Colaboradora.
- Fallecimiento.

### 3. GESTIÓN DEL COMPLEMENTO RETRIBUTIVO

A. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales o accidente, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, de acuerdo con la siguiente regla:

- Día 1 del hecho causante en adelante:

Se percibe prestación en el Régimen General de la Seguridad Social: El 75 % de la base reguladora.

Se percibe adicionalmente un complemento retributivo (mejora) hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo el empleado/a público/a.

B. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día de acuerdo con las siguientes reglas:

- Día 1 a 3 del hecho causante:

No se percibe prestación de la Seguridad Social.

Se percibe adicionalmente un complemento retributivo (mejora) hasta alcanzar el 50 % de las retribuciones que viniera percibiendo el empleado/a público/a.

- Día 4 a 14 del hecho causante:

No se percibe prestación de la Seguridad Social y el excelentísimo Ayuntamiento de Marbella es el sujeto obligado a pagar el subsidio de forma directa, no obstante este pago tiene la consideración de prestación de Seguridad Social a todos los efectos: El 60 % de la base reguladora.

El complemento retributivo que se podrá sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social detallada en el párrafo anterior, deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el ochenta por ciento (80 %) de las retribuciones que vinieran correspondiendo a los empleados/as públicos/as.

- Día 15 a 20 del hecho causante:

Se percibe prestación en el Régimen General de la Seguridad Social: El 60 % de la base reguladora.

El complemento retributivo que se podrá sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social detallada en el párrafo anterior, deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el cien por cien (100 %) de las retribuciones que vinieran correspondiendo a los empleados/as públicos/as.

- Día 21 del hecho causante en adelante:

Se percibe prestación en el Régimen General de la Seguridad Social: El 75 % de la base reguladora.

Se percibe adicionalmente un complemento retributivo (mejora) hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo el empleado/a público/a.

C. Supuestos de protección de la incapacidad temporal por contingencias comunes con el reconocimiento y abono del complemento retributivo hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que viniera percibiendo el empleado/a público/a.





- Hospitalización, cuando medie la presentación de justificante acreditativo de la hospitalización emitido por el centro hospitalario correspondiente. El documento de baja deberá tener la misma causa o contingencia que la que ha provocado la hospitalización.

Tendrá la consideración de hospitalización, la permanencia domiciliar indicada expresamente en los documentos del Sistema Público de Salud y que tengan la debida correspondencia en el documento de baja justificativo del hecho causante.

Los periodos de observación y permanencia en los servicios de urgencias hospitalarias por un periodo mínimo de doce horas, cuando sean acreditados mediante justificante debidamente diligenciados por los servicios médicos y tengan la debida correspondencia en el documento de baja justificativo del hecho causante.

- **INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA:** Deberá presentarse justificante médico de dicha intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva y acreditarse que la baja justificativa del hecho causante tiene la misma causa que la intervención.

Se considerarán intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, las intervenciones médicas invasivas, como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares por un periodo de un día (día de la exploración médica)

- **INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA O ASOCIADA AL EMBARAZO.** Deberá presentarse, junto con el parte de baja justificativo del hecho causante, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.

- **ENFERMEDAD ONCOLÓGICA.** Se adjuntará la documentación que acredite que el empleado se encuentra en este supuesto e informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud. También tendrá esta consideración los tratamientos intermitentes de quimioterapia, cuando el empleado esté en alta laboral y por el tiempo para recibir el mismo y la recuperación tras él.

- **INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA O ASOCIADA A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.** Deberá presentarse, junto con el parte de baja justificativo del hecho causante, un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad o contingencia es consecuencia directa de la situación de violencia de género en la que pudiera estar incurso el empleado/a público/a.

- **ENFERMEDADES CRÓNICAS.** Deberá presentarse, junto con el parte de baja un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad crónica es la causante de la baja.

- **ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR EPIDEMIAS O DERIVADAS DE LA MISMA.** Deberá presentarse, junto con el parte de baja un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que su relación con la situación de epidemia.

- **ENFERMEDADES GRAVES.** Deberá presentarse, junto con el parte de baja un informe clínico del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite que la enfermedad es grave y se corresponde con algunos de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, y que a continuación se relacionan:

#### I. ONCOLOGÍA

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

## II. HEMATOLOGÍA

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

## III. ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

## IV. ALERGIA E INMUNOLOGÍA

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
  - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
  - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
  - c. Síndrome de Di George.
  - d. Síndrome de HiperIgE.
  - e. Síndrome de IPEX.
  - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

## V. PSIQUIATRÍA

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.
31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

## VI. NEUROLOGÍA

36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)



### FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

### CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

### URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

### NIF/CIF

P2906900B

### FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



- 38. Lesión medular severa.
  - 39. EPILEPSIAS
    - a. Síndrome de West.
    - b. Síndrome de Dravet.
    - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
    - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
    - e. Síndrome de Rasmussen.
    - f. Encefalopatías epilépticas.
    - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
    - h. Otras epilepsias bien definidas.
  - 40. ENFERMEDADES AUTOINMUNES
    - a. Esclerosis múltiple.
    - b. Encefalomielitis aguda diseminada.
    - c. Guillain-Barré.
    - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
    - e. Encefalitis límbica.
    - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
  - 41. ENFERMEDADES NEUROMUSCULARES
    - a. Atrofia muscular espinal infantil.
    - b. Enfermedad de Duchenne.
    - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
  - 42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
  - 43. Accidente cerebrovascular.
  - 44. Parálisis cerebral infantil.
  - 45. Narcolepsia-cataplejía.
- VII. *CARDIOLOGÍA*
- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
  - 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
  - 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
  - 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
  - 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
  - 51. Trasplante cardíaco.
- VIII. *APARATO RESPIRATORIO*
- 52. Fibrosis quística.
  - 53. Neumopatías intersticiales.
  - 54. Displasia broncopulmonar.
  - 55. Hipertensión pulmonar.
  - 56. Bronquiectasias.
  - 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
    - a. Proteinosis alveolar.
    - b. Hemosiderosis pulmonar.
    - c. Sarcoidosis.
    - d. Colagenopatías.
  - 58. Trasplante de pulmón.
  - 59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX. *APARATO DIGESTIVO*
- 60. Resección intestinal amplia.
  - 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).
  - 62. Diarreas congénitas graves.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

## X. NEFROLOGÍA

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

## XI. REUMATOLOGÍA

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflammatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflammatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

## XII. CIRUGÍA

- 91. CIRUGÍA DE CABEZA Y CUELLO: Hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
- 92. CIRUGÍA DEL TÓRAX: Deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
- 93. CIRUGÍA DEL APARATO DIGESTIVO: Atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschsprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
- 94. CIRUGÍA NEFRO-UROLÓGICA: Malformaciones renales y de vías urinarias.
- 95. Cirugía del politraumatizado.
- 96. Cirugía de las quemaduras graves.
- 97. Cirugía de los gemelos siameses.
- 98. CIRUGÍA ORTOPÉDICA: Cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)



### FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

### CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

### URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

### NIF/CIF

P2906900B

### FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



99. CIRUGÍA DE OTROS TRASPLANTES: Válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. CUIDADOS PALLATIVOS

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. ENFERMEDADES INFECCIOSAS

101. Infección por VIH.

102. Tuberculosis.

103. Neumonías complicadas.

104. Osteomielitis y artritis sépticas.

105. Endocarditis.

106. Pielonefritis complicadas.

107. Sepsis.

XVI. ENDOCRINOLOGÍA

108. Diabetes Mellitus tipo I.

XVII. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

109. Infecciones por salmonella (infección o intoxicación alimentaria por *Salmonella*).

110. Infecciones intestinales *Escherichia coli*.

111. Tuberculosis.

112. Brucelosis (fiebre de Malta).

113. Erisipela.

114. Tétanos.

115. Septicemia.

116. Gangrena gaseosa (edema maligno).

117. Infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH).

118. Infecciones por virus lentos y enfermedades crónicas del SNC (enfermedad de Jakob-Creutzfeldt, Encefalopatía espongiforme subaguda, Panencefalitis esclerosante subaguda, Encefalitis, leucoencefalitis esclerosante de Van Bogaert, leucoencefalopatía multifocal progresiva).

119. Meningitis enterovírica (meningitis abacteriana, aséptica, vírica).

120. Herpes zóster.

121. Hepatitis vírica.

122. Mononucleosis infecciosa.

123. Sarcoidosis.

XVIII. ENFERMEDADES ENDOCRINAS, DE LA NUTRICIÓN Y METABÓLICAS Y TRASTORNOS DE LA INMUNIDAD

124. Bocio difuso tóxico. Enfermedad de Basedow. Enfermedad de graves.

125. Complicaciones diabetes Mellitus.

XIX. NEOPLASIAS MALIGNAS

XX. ENFERMEDADES DE LA SANGRE Y DE LOS ÓRGANOS HEMATOPOYÉTICOS

126. Anemia aplásica y otros síndromes de insuficiencia medular.

XXI. TRASTORNOS MENTALES

127. Demencias: Demencia vascular. Demencia por infarto múltiple o psicosis:

– Trastornos esquizofrénicos.

– Trastorno esquizofreniforme. Esquizofreniforme: Ataque, psicosis, tipo confusional.

– Psicosis esquizoafectiva.

128. Trastorno maniaco, episodio recurrente, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico.



FIRMANTE

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

CÓDIGO CSV

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

URL DE VALIDACIÓN

<https://sede.malaga.es/marbella>

NIF/CIF

P2906900B

FECHA Y HORA

24/05/2021 08:11:56 CET



129. Trastorno depresivo mayor, episodio recurrente, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico.

130. Trastorno bipolar I, episodio más reciente (o actual) mixto, leve, moderado o grave, con o sin comportamiento psicótico.

XXII. *ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO Y DE LOS ÓRGANOS DE LOS SENTIDOS*

131. Enfermedad de Parkinson y Parkinsonismo secundario.

132. ENFERMEDAD DE LAS CÉLULAS DEL ASTA ANTERIOR

- Atrofia muscular espinal.
- Esclerosis lateral amiotrófica.
- Atrofia muscular progresiva.
- Parálisis bulbar progresiva.
- Parálisis pseudobulbar.
- Esclerosis lateral primaria.

132. Esclerosis múltiple.

133. OTRAS ENFERMEDADES DESMIELINIZANTES DEL SNC

- Neuromielitis óptica.
- Encefalitis periaxial concéntrica o difusa.
- Mielitis aguda.
- Otras enfermedades desmielinizantes del sistema nervioso central.

134. DESPRENDIMIENTO Y DEFECTOS DE LA RETINA

- Desprendimiento de la retina con /sin defecto retiniano.
- Retinosquiasis y quistes retinianos.
- Defectos retinianos sin desprendimiento.
- Otras formas de desprendimiento retiniano.
- Desprendimiento retiniano no especificado.

XXIII. *ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO*

135. CARDIOPATÍA ISQUÉMICA

- Infarto agudo de miocardio.
- Otras formas agudas y subagudas de cardiopatía isquémica (Síndrome postinfarto de miocardio, angina inestable, angina preinfarto).
- Infarto de miocardio antiguo.
- Angina de pecho.
- Otras formas de cardiopatía isquémica crónica.

136. Insuficiencia cardíaca.

137. ENFERMEDAD CEREBROVASCULAR

- Hemorragia subaracnoidea (hemorragia meníngea, ruptura de aneurisma cerebral).
- Hemorragia intracerebral: Hemorragia o ruptura vaso sanguíneo en cerebro.
- Otra hemorragia intracraneal y hemorragia intracraneal no especificada.
- Oclusión y estenosis de las arterias precerebrales.
- Oclusión de arterias cerebrales.
- Isquemia cerebral transitoria.

138. Endocarditis bacteriana aguda y subaguda.

XXIV. *ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO*

a) Bronquitis obstructiva crónica.

b) Enfisema.

c) Asma obstructiva crónica.

d) Neumonía neumocócica.

CVE: 20210524-04448-2021 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)





**XXV. DIGESTIVO**

- e) Enteritis regional (enfermedad de Crohn y enteritis granulomatosa).
- f) Colitis ulcerosa:
  - a) Enterocolitis ulcerativa (crónica).
  - b) Ileocolitis ulcerativa (crónica).
  - c) Proctitis ulcerativa (crónica).
  - d) Proctosigmoiditis ulcerativa (crónica).
  - e) Seudopoliposis de colon.
  - f) Colitis ulcerativa colon izquierdo (crónica).
- g) Absceso hepático y secuelas de enfermedad hepática crónica:
- g) Absceso hepático.
- h) Píemía portal, flebitis de vena portal, piletromboflebitis, trombo-flebitis portal.
- i) Encefalopatía hepática, coma hepático, encefalopatía porto-sistémica, Intoxicación hepato-cerebral.
- j) Hipertensión portal.
- k) Síndrome hepatorenal.
- h) Malabsorción intestinal.

**XXVI. ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO**

- i) Fallo renal agudo (insuficiencia renal aguda).
- j) Nefropatía crónica, estadio IV (grave).
- k) Enfermedad renal crónica, estadio V, que requiere diálisis crónica.
- l) Pielonefritis aguda.

**XXVII. COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO**

- m) Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.

**XXVIII. ENFERMEDADES DE LA PIEL Y DEL TEJIDO SUBCUTÁNEO**

- n) Dermatitis ampollosas.
- o) Lupus eritematoso.

**XXIX. ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO**

- p) Artritis reumatoide.
- q) Espondilitis anquilosante y otras espondilitis inflamatorias. Espondilitis reumatoide. Entesopatía vertebral, sacroileitis, inflamación de la articulación sacro-iliaca.
- r) Desplazamiento disco intervertebral.
- s) Osteomielitis aguda.
- t) Artropatía asociada con infecciones.

**XXX. LESIONES**

- u) Fracturas cerradas/abiertas

**4448/2021**

Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga (CEDMA). Avenida de los Guindos, 48, 29004 MÁLAGA  
Teléfonos: 952 069 279 - 283 / Fax: 952 603 844 [www.bopmalaga.es](http://www.bopmalaga.es) [www.cedma.es](http://www.cedma.es)

**FIRMANTE**

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA

**CÓDIGO CSV****3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f****URL DE VALIDACIÓN****<https://sede.malaga.es/marbella>****NIF/CIF**

P2906900B

**FECHA Y HORA**

24/05/2021 08:11:56 CET

# DOCUMENTO ELECTRÓNICO

## CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

Dirección de verificación del documento: <https://sede.malaga.es/marbella>

## METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Version NTI: <http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e>

Identificador: ES\_LA0013663\_2021\_000000000000000000000006488178

Órgano: L01290691

Fecha de captura: 24/05/2021 8:11:27

Origen: Administración

Estado elaboración: Otros

Formato: PDF

Tipo Documental: Publicación

Tipo Firma: XAdES internally detached signature

Valor CSV: 3af1eca60b1732b00f826610a89baf2d36d2338f

Regulación CSV: Decreto 3628/2017 de 20-12-2017



Código QR para validación en sede



Código EAN-128 para validación en sede

Ordenanza reguladora del uso de medios electrónicos en el ámbito del Ayuntamiento de Marbella.  
<https://sede.malaga.es/marbella/normativa/Ordenanza%20medios%20electronicos.pdf>

Política de firma electrónica y de certificados de la Diputación Provincial de Málaga y del marco preferencial para el sector público provincial (texto consolidado):  
[https://sede.malaga.es/normativa/politica\\_de\\_firma\\_1.0.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/politica_de_firma_1.0.pdf)

Procedimiento de creación y utilización del sello electrónico de órgano del Titular del Órgano de Apoyo a la Junta De Gobierno Local:  
<https://sede.malaga.es/marbella/normativa/sello%20organo%20marbella.pdf>

Convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Málaga y el Ayuntamiento de Marbella en materia de desarrollo de:  
servicios públicos electrónicos de 25 de Octubre de 2018  
<https://sede.malaga.es/marbella/normativa/Decreto%20convenio%20Marbella.pdf>

Aplicación del sistema de Código Seguro de Verificación (CSV) en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:  
[https://sede.malaga.es/normativa/decreto\\_CSV.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/decreto_CSV.pdf)