

Sr. D. Carlos Gómez-Cambronero Sainz de la Maza
Director General de Recursos Humanos, Calidad y Seguridad
Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

SECCIÓN SINDICAL AYTO. MÁLAGA	
REGISTRO	SALUDA
NÚMERO	073
FECHA	14.06.2018

Adjuntamos Plataforma para la negociación del Acuerdo de funcionarios/
funcionarias Ayuntamiento de Málaga 2018, que será expuesta en la correspondiente
mesa de negociación.

Así mismo le manifestamos nuestra disposición para explicar cualquier asunto
relacionado con la misma.

Reciba un cordial saludo.

Málaga a 14 de junio de 2018

El Secretario General

P.A.



Fdo. José Rosado Blanco.

PLATAFORMA ACUERDO DE FUNCIONARIOS /AS DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA 2018

BLOQUE- 1 (Recuperación)

1. **Tolerancia horaria** de Semana Santa, Feria y verano. (Semana Santa y Feria de 9 a 14 h. y verano media hora menos).
2. **35 horas** a la semana igual que en la Junta de Andalucía. Nos remitimos al II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo y a la Resolución de 22 de marzo de 2018 publicada en el BOE.
3. Eliminación de las **Reducciones de salario por I.T.**

BLOQUE-2 (De cumplimiento)

1. **Promociones Internas** de funcionarios: 10 plazas del grupo E al C2 (conserjes), 30 del grupo C2 al C1, 6 del C1 al A2 y 4 del grupo A2 al A1.
2. Convocatoria del 100%, antes del 31 de diciembre de 2019, de los interinos que cumplan con los criterios de **consolidación**, mediante concurso-oposición con proporción del 45% al 55%. La fase de oposición tendrá un único examen con dos partes, una general y otra específica. Se creará una mesa para consensuar las bases específicas de dicha convocatoria durante el primer trimestre de 2019. No saldrá convocatoria alguna para los interinos en consolidación que les quede menos de 5 años para su jubilación en el momento que salga la misma.

La consolidación que será por concurso-oposición, tendrá una puntuación máxima de 200 puntos, distribuyéndose los mismos de la siguiente manera: la fase de concurso tendrá una puntuación máxima de 90 puntos y la fase de oposición tendrá una puntuación máxima de 110 puntos. La fase de oposición, tendrá un único examen tipo test para todas las categorías, con una parte general y otra parte

específica. La parte general irá dirigida a todos los grupos por igual, desde el A1 a las agrupaciones profesionales. La parte específica será individual para cada uno de los grupos y las materias versarán en función de los puestos de trabajo que serán negociadas en la mesa que se constituya.

FASE DE OPOSICIÓN

El examen tipo test constará de 110 preguntas con una única respuesta válida entre 4 alternativas y por cada 5 respuestas erróneas se descontará una válida. La duración del examen será de 150 minutos. La puntuación máxima a obtener en la fase de oposición es de 110 puntos (a punto por pregunta) y se obtendrá el aprobado con un mínimo de 55 puntos. De estas 110 preguntas 90 versarán sobre la parte general y 20 sobre la parte específica. El número de temas de la parte específica serán como máximo los que a continuación se detallan según el grupo:

A1: 72 Temas a determinar.

A2: 42 Temas a determinar.

C1: 32 Temas a determinar.

C2: 12 Temas a determinar.

Agrupaciones profesionales: 2 Temas a determinar.

Cuando por la naturaleza de las funciones correspondientes a la Categoría de que se trate, se considere imprescindible, las bases específicas podrán establecer otro tipo de prueba, sustitutiva del cuestionario de preguntas, que permita determinar la aptitud e idoneidad de los aspirantes.

La parte general y común a los grupos A1 y A2, constará de los siguientes temas:

Tema 1: La Constitución Española: De los derechos y deberes fundamentales. La Corona.

Tema 2: La Constitución Española: De la Organización Territorial del Estado. Del Gobierno y la Administración.

Tema 3: La Constitución Española: Economía y Hacienda. La reforma constitucional.

Tema 4: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Objeto y Ámbito de aplicación. Personal al servicio de las administraciones públicas.

Tema 5: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Derechos y

deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Tema 6: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Disposiciones generales. El municipio. La provincia.

Tema 7: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Otras entidades locales. Personal al servicio de las entidades locales.

Tema 8: Ley de medidas para la modernización del gobierno local: Régimen de organización de los municipios de gran población.

Tema 9: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: Disposiciones generales. De los interesados en el procedimiento.

Tema 10: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: De la actividad de las administraciones públicas. De los actos administrativos.

Tema 11: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Objeto y ámbito de la ley. Políticas públicas para la Igualdad.

Tema 12: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Igualdad y medios de comunicación. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Tema 13: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: El principio de igualdad en el empleo público. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tema 14: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Título preliminar. Derechos sociales, deberes y políticas públicas.

Tema 15: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Competencias de la Comunidad Autónoma.

Tema 16: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Organización territorial de la Comunidad Autónoma.

Tema 17: Ley de Prevención de riesgos laborales: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

Tema 18: Reglamento europeo de protección de datos: Disposiciones generales. Principios. Derechos del interesado.

Para los restantes grupos, es decir, C1, C2 y agrupaciones profesionales, la parte general y común será la siguiente:

Tema 1: La Constitución Española: De la Organización Territorial del Estado. Del Gobierno y la Administración.

- Tema 2: La Constitución Española: Economía y Hacienda. La reforma constitucional.
- Tema 3: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Objeto y Ámbito de aplicación. Personal al servicio de las administraciones públicas.
- Tema 4: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Disposiciones generales. El municipio. La provincia.
- Tema 5: Ley de medidas para la modernización del gobierno local: Régimen de organización de los municipios de gran población.
- Tema 6: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: Disposiciones generales. De los interesados en el procedimiento.
- Tema 7: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Objeto y ámbito de la ley. Políticas públicas para la Igualdad.
- Tema 8: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Título preliminar. Derechos sociales, deberes y políticas públicas.

Llegado el momento, el centro municipal de formación del ayuntamiento de Málaga, ofertará cursos con plazas suficientes para todos los interinos de la Corporación, donde al menos se prepare la parte general y común del temario.

FASE DE CONCURSO

La fase de concurso que en ningún caso será eliminatoria tendrá una puntuación máxima de 90 puntos y se distribuirá de la siguiente forma:

1-EXPERIENCIA LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO OBJETO DE LA CONVOCATORIA: MÁXIMO 55 PUNTOS.

Por mes de experiencia laboral completo en el Ayuntamiento de Málaga en el mismo grupo al que se oposita, considerándose hasta el último día del plazo de presentación de solicitudes: 0,45 puntos con un máximo de 55 puntos.

Por mes de experiencia laboral completo en el mismo grupo al que se oposita de otras administraciones públicas: 0,25 puntos con un máximo de 55 puntos.

2-CURSOS DE FORMACIÓN: MÁXIMO 20 PUNTOS.

Por cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo e impartidos por las administraciones públicas, sindicatos (con títulos homologados) u organismos

Oficiales en formación continua:

- Para cursos entre 5 y 14 horas, 2 puntos por cada uno.
- Para cursos de entre 15 y 39 horas, 4 puntos por cada uno.
- Para cursos con un mínimo de 40 horas, 6 puntos por cada uno.

No se valorarán los cursos en los que no se acrediten las horas ni inferiores a 5 horas.

3- EXÁMENES APROBADOS: MÁXIMO 15 PUNTOS.

Por exámenes aprobados del mismo grupo, en anteriores convocatorias del Ayuntamiento de Málaga: 5 puntos por examen aprobado, con un máximo de 15 puntos.

Por exámenes aprobados en convocatorias del mismo grupo en otras administraciones públicas: 2,5 puntos por examen aprobado, con un máximo de 15 puntos.

BLOQUE-3 (De ampliación y revisión)

- 1. Catálogo de funciones de la RPT.**
- 2. Valoración de los puestos de trabajo** (no se revisa desde enero de 2001). Mientras tanto, que se aplique un complemento de “actividades diversas” para quien realice tareas que excedan de sus funciones. La cuantía se establecerá en función de esa actividad y de la responsabilidad. El coste económico está en estudio.
- 3. Reglamento de provisión** de puesto de trabajos.
- 4. “Estrictu sensu”** para todos los profesionales de Centros de Servicios Sociales que trabajan con los usuarios (en el Acuerdo Vigente sólo se le reconoce a Educadores y Trabajadores Sociales), así como a todos los departamentos que tengan atención al público.

Además, se crearán por Área o Distrito dos puestos de atención al público con su correspondiente complemento.

5. Carrera Profesional (ART. 16 del EBEP.)

a) Desarrollar una carrera profesional administrativa de formación, por la cual a través de la realización de una serie de cursos, se cobraría una cantidad en concepto de productividad, llevada a cabo a través de cursos fuera de la jornada laboral y que establecieran unos máximos y mínimos, tanto en cantidades económicas así como para cobrar esa cantidad. (El número de cursos u horas a desarrollar en los mismos).

b) Promoción interna para todos los colectivos mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los preceptos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 18 del EBEP) así como los contemplados en el artículo 55.2 de este estatuto.

6. Convocatoria del 90%, antes del 31 de diciembre de 2020, de los interinos que cumplan con los criterios de **estabilización**, mediante concurso-oposición con proporción del 45%-55%. La fase de oposición tendrá un único examen con dos partes, una general y otra específica. Se creará una mesa para consensuar las bases específicas de dicha convocatoria durante el primer trimestre de 2020. No saldrá convocatoria alguna para los interinos en estabilización que les quede menos de 5 años para su jubilación en el momento que salga la misma. Se considerarán interinos a la hora de la contabilización de las plazas a convocar, tal como se especifica en la Resolución publicada en el BOE de fecha de 22 de marzo de 2018, aquellos que ya lo eran con anterioridad a 31 de diciembre de 2017.

La estabilización que será por concurso-oposición tendrá una puntuación máxima de 200 puntos, distribuyéndose los mismos de la siguiente manera: la fase de concurso tendrá una puntuación máxima de 90 puntos y la fase de oposición tendrá una puntuación máxima de 110 puntos. En la fase de oposición,

habrá un único examen tipo test para todas las categorías, con una parte general y otra parte específica. La parte general irá dirigida a todos los grupos por igual, desde el A1 a las agrupaciones profesionales. La parte específica será individual para cada uno de los grupos y las materias versarán en función de los puestos de trabajo que serán negociadas en la mesa que se constituya.

FASE DE OPOSICIÓN

El examen tipo test constará de 110 preguntas con una única respuesta válida entre 4 alternativas y por cada 5 respuestas erróneas se descontará una válida. La duración del examen será de 150 minutos. La puntuación máxima a obtener en la fase de oposición es de 110 puntos (a punto por pregunta) y se obtendrá el aprobado con un mínimo de 55 puntos. De estas 110 preguntas 90 versarán sobre la parte general y 20 sobre la parte específica. El número de temas de la parte específica serán como máximo los que a continuación se detallan según el grupo:

A1: 72 Temas a determinar.

A2: 42 Temas a determinar.

C1: 32 Temas a determinar.

C2: 12 Temas a determinar.

Agrupaciones profesionales: 2 Temas a determinar.

Cuando por la naturaleza de las funciones correspondientes a la Categoría de que se trate, se considere imprescindible, las bases específicas podrán establecer otro tipo de prueba, sustitutiva del cuestionario de preguntas, que permita determinar la aptitud e idoneidad de los aspirantes.

La parte general y común a los grupos A1 y A2, constará de los siguientes temas:

Tema 1: La Constitución Española: De los derechos y deberes fundamentales. La Corona.

Tema 2: La Constitución Española: De la Organización Territorial del Estado. Del Gobierno y la Administración.

Tema 3: La Constitución Española: Economía y Hacienda. La reforma constitucional.

Tema 4: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Objeto y Ámbito de aplicación. Personal al servicio de las administraciones públicas.

Tema 5: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Tema 6: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Disposiciones generales. El municipio. La provincia.

Tema 7: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Otras entidades locales. Personal al servicio de las entidades locales.

Tema 8: Ley de medidas para la modernización del gobierno local: Régimen de organización de los municipios de gran población.

Tema 9: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: Disposiciones generales. De los interesados en el procedimiento.

Tema 10: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: De la actividad de las administraciones públicas. De los actos administrativos.

Tema 11: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Objeto y ámbito de la ley. Políticas públicas para la Igualdad.

Tema 12: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Igualdad y medios de comunicación. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Tema 13: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: El principio de igualdad en el empleo público. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tema 14: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Título preliminar. Derechos sociales, deberes y políticas públicas.

Tema 15: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Competencias de la Comunidad Autónoma.

Tema 16: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Organización territorial de la Comunidad Autónoma.

Tema 17: Ley de Prevención de riesgos laborales: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

Tema 18: Reglamento europeo de protección de datos: Disposiciones generales. Principios. Derechos del interesado.

Para los restantes grupos, es decir, C1, C2 y agrupaciones profesionales, la parte general y común será la siguiente:

Tema 1: La Constitución Española: De la Organización Territorial del Estado. Del Gobierno y la Administración.

Tema 2: La Constitución Española: Economía y Hacienda. La reforma constitucional.

Tema 3: El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: Objeto y Ámbito de aplicación. Personal al servicio de las administraciones públicas.

Tema 4: Ley Reguladora de bases del Régimen Local: Disposiciones generales. El municipio. La provincia.

Tema 5: Ley de medidas para la modernización del gobierno local: Régimen de organización de los municipios de gran población.

Tema 6: Procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: Disposiciones generales. De los interesados en el procedimiento.

Tema 7: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres: Objeto y ámbito de la ley. Políticas públicas para la Igualdad.

Tema 8: El Estatuto de Autonomía de Andalucía: Título preliminar. Derechos sociales, deberes y políticas públicas.

Llegado el momento, el centro municipal de formación del ayuntamiento de Málaga, ofertará cursos con plazas suficientes para todos los interinos de la Corporación, donde al menos se prepare la parte general y común del temario.

FASE DE CONCURSO

La fase de concurso que en ningún caso será eliminatoria tendrá una puntuación máxima de 90 puntos y se distribuirá de la siguiente forma:

1-EXPERIENCIA LABORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO OBJETO DE LA CONVOCATORIA: MÁXIMO 55 PUNTOS.

Por mes de experiencia laboral completo en el Ayuntamiento de Málaga en el mismo grupo al que se oposita, considerándose hasta el último día del plazo de presentación de solicitudes: 0,45 puntos con un máximo de 55 puntos.

Por mes de experiencia laboral completo en el mismo grupo al que se oposita de otras administraciones públicas: 0,25 puntos con un máximo de 55 puntos.

2-CURSOS DE FORMACIÓN: MÁXIMO 20 PUNTOS.

Por cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo e impartidos por las administraciones públicas, sindicatos (con títulos homologados) u organismos oficiales en formación continua:

- Para cursos entre 5 y 14 horas, 2 puntos por cada uno.
- Para cursos de entre 15 y 39 horas, 4 puntos por cada uno.
- Para cursos con un mínimo de 40 horas, 6 puntos por cada uno.

No se valorarán los cursos en los que no se acrediten las horas ni inferiores a 5 horas.

3- EXÁMENES APROBADOS: MÁXIMO 15 PUNTOS.

Por exámenes aprobados del mismo grupo, en anteriores convocatorias del Ayuntamiento de Málaga: 5 puntos por examen aprobado, con un máximo de 15 puntos.

Por exámenes aprobados en convocatorias del mismo grupo en otras administraciones públicas: 2,5 puntos por examen aprobado, con un máximo de 15 puntos.

7. Que para las **permutas** no haga falta el Vº Bº de la jefatura.
8. **Bolsas de trabajo** para todas las categorías de laborales y funcionarios. Ampliación o creación de las categorías que actualmente están agotadas o no existen.
9. **Reglamento de bolsas** de trabajo acceso, ordenación y regulación.

Tres vías de acceso en este orden:

- a. Personas que ya están trabajando como interinos o laborales no fijos a la entrada en vigor de este acuerdo.
- b. Personas que superen al menos un examen de un nuevo proceso selectivo salvo los de estabilización y consolidación que no generarán bolsa.
- c. Personas que superen un proceso selectivo específico de ampliación de la bolsa.

Regulación. El primer criterio de ordenación de la bolsa será la antigüedad en el ayuntamiento de Málaga, segundo número de exámenes aprobados y tercero puntuación en las pruebas de selección.

Publicidad Bolsa de Trabajo. Se podrá consultar en cualquier momento la situación de la bolsa a través de la página web del Ayuntamiento.

10. Para la **reposición de contratos**, mientras se constituye una bolsa de trabajo, que se seleccionen candidatos a través del SAE.
11. **Revisión de los Niveles de Destinos** para algunos colectivos que hasta la fecha no se le ha aumentado: policía local del 17 al 18, oficial de oficio del 15 al 16 y resto de colectivos a los cuales no se les haya subido el complemento de destino.
12. **Reducción de jornada víctimas violencia de género.**

Reducción de jornada de la mujer víctima de violencia de género: las empleadas públicas municipales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada sin disminución proporcional de haberes, por el tiempo y en los términos en que los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, determinen su conveniencia.

13. Revisión, mejora y divulgación del **Protocolo** de actuación y prevención **ante la violencia y agresiones en el puesto de trabajo.**

14. Acceso al **incentivo por estudio** del personal laboral indefinido e interino en igualdad de condiciones al resto de la plantilla.

15. **Licencias sin sueldo** con reserva del puesto de trabajo que no sea necesario para ejercer este derecho la autorización de la jefatura.

16. Respecto al **Uniforme** del colectivo de Conserjes de grupo escolar, se pide que se incluya en convenio la entrega y actualización del mismo en el primer trimestre del año como obligación en todos los Distritos. En la actualidad cada Distrito trabaja a su criterio y son numerosas las quejas.

17. Complemento para Conserjes:

Establecer una diferencia retribuida en relación a los conserjes que desempeñan su labor profesional en colegios con gran alumnado, especiales, de compensatoria, etc que iría recogido en la valoración de puestos de trabajo con los consiguientes complementos.

Entendemos que es totalmente injusto que no haya un complemento que retribuya las especiales características de algunos Centros, por tamaño del mismo, número de alumnos, especial tipología, etc.

Hay centros que tienen 75 alumnos y otros hasta 1.000. Sin embargo, normalmente hay sólo una persona efectuando las labores de Conserje. Es un hecho que debería tenerse en cuenta, ya que el número de conserjes depende del número de alumnos, sería interesante establecer una ratio alumno/conserje.

En la Administración Autonómica, el número de conserjes/ordenanzas por instituto depende del número de alumnos y de la tipología del Centro.

También debería establecerse un complemento que compensara las enormes diferencias de tamaño, enclave... entre los diferentes colegios.

18. **Ampliar la plantilla de conserjes de grupo escolar.**
19. Hacer una programación a tres años de **Promoción interna** para todas las categorías profesionales, entre otras oficiales de oficio al grupo C1.
20. En el caso de las **licencias sin sueldo**, entendemos que no se debe descontar la parte proporcional de pagas extras, vacaciones y asuntos propios ya que el trabajador está en situación de servicio activo. Así se ha manifestado la jurisprudencia.
21. **Extender el seguro médico** privado a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad acumulada de más de dos años aunque tengas breves interrupciones en el contrato.
22. Que se cree una **Comisión que estudie y evalúe el Seguro Médico**. Entendemos que el pliego de condiciones para la contratación del seguro médico debe valorar el servicio que se presta, la calidad, la eficacia, la cobertura, etc. Y no solo basarse en el aspecto económico. Hay numerosas quejas con el seguro actual de ASISA. Conforme a la nueva Ley de Contratación con la administración pública.
23. Que se realicen **cursos de idiomas** de manera permanente y sean preparatorios para la Escuela Oficial de Idiomas o con certificaciones como “Trinity” y “Cambridge”, reconocidos por el Ministerio de Educación.
24. **Paga de productividad** de 1.500 euros al año: que el 100% se integre en el complemento específico.
25. Que el disfrute de los **asuntos propios** se pueda realizar fraccionado **por horas**.
26. Que el personal adscrito a la **banda** de música cobre el **plus de festivo** en su totalidad independientemente de las horas efectivas realizadas.
27. Que los **interinos** puedan acceder a la convocatoria de **puestos singularizados** y en los casos que tengan que cubrir vacantes de estos puestos, cobren exactamente

igual que cualquier funcionario (a igual trabajo igual salario). Un ejemplo de esto son los auxiliares administrativos de las OMAC a los que hay que crear un complemento que iguale sus sueldos con los auxiliares funcionarios de carrera. También hay que igualar el nivel del complemento de destino de los subalternos de las OMAC que sean interinos con los funcionarios de carrera (estos últimos tienen un nivel más), a través de un complemento.

28. Garantizar el acceso de todo el personal del Ayuntamiento de Málaga al **portal del empleado** tengan o no asignado un ordenador. Para garantizar este derecho proponemos el acceso en remoto desde fuera de la intranet a dicho portal, o que el CEMI desarrolle una aplicación para teléfonos móviles desde la cual se pueda realizar todas las gestiones oportunas a nivel laboral.

29. Aquellos trabajadores que tengan una **adecuación** por motivos de salud y estén realizando labores superiores cobren acorde al trabajo desempeñado (ejemplo: limpiadoras adecuadas realizando labores de conserje).

CONCILIACIÓN Y PERMISOS

30. Por traslado de domicilio habitual, dos días hábiles en la misma localidad, tres días hábiles en la provincia.

31. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, veinticinco días naturales. La fecha de disfrute será a elección del solicitante, siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro de los del permiso.

32. Por fallecimiento, los actuales permisos sean días hábiles y no naturales empezando a computar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante.

33. Por fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as, un día hábil.

34. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario. Que los actuales permisos sean días hábiles y de libre disposición del trabajador mientras dure el hecho causante.

35. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de doce años, tres días naturales.

36. Modificación del artículo 21.1. del acuerdo-convenio, modificando la edad hasta los 18 años, y añadiendo ascendientes o descendientes en situación de dependencia. Sustituir el apartado 3 de este artículo 21, teniendo hasta 35 horas anuales sin necesidad de recuperar, así como el tiempo imprescindible para el acompañamiento de hijos menores de 18 años o ascendientes dependientes a consultas que obligatoriamente se hacen en horario de mañana (ejemplo, extracciones de sangre) sin recuperación de tiempo posteriormente.

37. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el

empleado municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

38. Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada municipal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiriera especial dedicación, o a una persona con discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe ninguna actividad retribuida por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), tendrá derecho a una reducción de la jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta ó sesenta por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

39. Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el empleado o empleada municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de su jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

40. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, el empleado o empleada municipal, teniendo hijos/as discapacitados/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida o hijos menores de doce años, y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

41. En caso de reincorporación al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, el empleado o empleada municipal podrá solicitar la adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria, sin menoscabo alguno en sus retribuciones.

42. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: la empleada o el empleado municipal tendrá derecho, siempre

que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad o mayor de edad que conviva en el domicilio familiar, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

43. Para preparación de pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Málaga. Los/las empleados/as municipales que concurren a pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Málaga dispondrán de un permiso de hasta un máximo de cinco días laborables al año para su preparación, siempre que se presenten a una categoría igual o superior a la que posean a fecha de la solicitud.

44. Deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se concederán los siguientes permisos siempre que el hecho causante coincida con la jornada laboral, por el tiempo mínimo indispensable:

a) Por acompañamiento a cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente Registro o a un familiar de primer grado, para la realización de la prueba de diagnóstico de AMNIOCENTESIS, COLONOSCOPIA, ENDOSCOPIA y otras pruebas invasivas o con sedación que requieran acompañamiento del paciente.

b) Para el supuesto de ENFERMEDAD GRAVE POR CÁNCER, por acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro, madre/padre, hija/o y hermana/o para asistir a sesiones del tratamiento de QUIMIOTERAPIA/RADIOTERAPIA mientras dure el mismo y por el tiempo indispensable.

c) Para el supuesto de enfermedades diagnosticadas como "RARAS", permiso de tres días hábiles para el tratamiento y pruebas médicas de familiares de primer grado siempre que se acredite la convivencia.

d) Acudir a las reuniones a que los progenitores, tutoras o tutores sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos menores de edad, siempre que ambos progenitores, tutoras o tutores trabajen por cuenta ajena o propia y acrediten documentalmente tanto que trabajan como la imposibilidad de que las reuniones se celebren fuera de la jornada laboral.

45. Horario flexible.

Los empleados municipales de Oficinas, Unidades, Centros y dependencias que tengan implantado el horario flexible, podrán flexibilizar el tramo del horario de trabajo de permanencia obligada, en los supuestos y con los límites que a continuación se señalan:

- Hasta un máximo de una hora diaria, cuando tengan a su cargo: personas mayores dependientes, hijos menores de 16 años, personas con discapacidad o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave.
- Excepcionalmente, por un periodo de tiempo limitado en función de las circunstancias personales de éste último y de las posibilidades de organización del servicio, hasta un máximo de dos horas diarias, en el caso de familias monoparentales que tengan a su cargo: personas mayores dependientes, hijos menores de 16 años, personas con discapacidad o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave. Los desacuerdos sobre el tiempo durante el que se disfrutará esta flexibilización del tramo de permanencia obligada, se elevarán, para su mediación, a la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo-Convenio.

POLICÍA LOCAL

46. Seguir trabajando por una **disponibilidad**, que permita una realización del servicio en los grandes eventos de servicios de 8 horas, por lo que se cobraría un complemento de productividad por trabajo desarrollado. Periodos comprendidos en Semana Santa, Feria y Navidades.

47. **Servicios extraordinarios del sábado** por la mañana y tarde, así como los viernes por la noche, igualar los precios como un sábado por la noche o un festivo.

48. Realización de **servicio extraordinario** con garantía mínima de realización de **5 horas**. En caso de suspensión del evento, se realizará dicho servicio en apoyo a las unidades. Dicho servicio podrá ser suspendido con un plazo mínimo de 48 horas.

49. **Los días trabajados en sábado, domingo y festivos subir las cantidades a 120 euros.**

50. Ante la falta de personal para la realización del servicio en el turno de tarde, subida del mismo complemento para hacerlo más atractivo, ya que la realización de servicio de **tarde** hace más difícil la conciliación familiar (**13 euros**).

51 - Subir la noche del 24 al 25 (**Nochebuena**) y 31 al 1 (**Nochevieja**), del **5 de enero** además de establecer la acumulación de la festividad, con el plus de nocturnidad, cosa que hasta ahora no es acumulable.

52. Realización de servicio de **Cabalgata de Reyes**, dentro de su jornada laboral agregado, compensación económica. Si tuviera que darse el caso de la necesidad de realizarla fuera de la jornada laboral, compensación económica más día de descanso (a elección del agente, ya que es un día señalado).

53. **Traslado de procesiones** en jornada laboral, plus de compensación.

54. **Poder disfrutar de la acumulación de 4 horas y 30 minutos por asistencia a juicio** fuera de la jornada laboral como exceso de horas. Estas se podrán acumular

en grupos de 8 horas para el disfrute de un día de exceso de horas o bien por horas sueltas, pudiendo disfrutarse tanto al inicio como el final del servicio.

Debido a la peculiaridad del servicio de policía local, estos acuden a juicio encontrándose de servicio 3, es decir turno de noche, por lo que se solicita una tolerancia de 2 horas al final de la prestación del citado turno, sin detrimento de salario, para la asistencia a dicha obligación, teniendo una compensación económica 1 hora tal y como se viene realizando actualmente o compensación por exceso de horas por la cantidad de 2 horas y 30 minutos.

MEJORAS SOCIALES

55. Realización de **una hora de cursos de formación** para la actualización de los policías dentro de la jornada laboral. Que la compensación por cursos, sea por asistencia y no por superación.

56. Posibilidad del **cambio de guardia para la conciliación familiar** en el caso de separación con convenio regulador y custodia de hijos, regulado por sentencia. (Sin necesidad de permuta con compañero).

57. Programación de un **calendario laboral anual**. Cualquier modificación del personal supondría una disponibilidad encubierta que debería ser abonada, para lo que se establece una cantidad de 25 euros por día de servicio, con un límite máximo de cambios en 20 días de forma anual. Estos cambios se han de considerar con una antelación mínima de 48 horas a fin de facilitar la conciliación laboral y familiar del funcionario asignado.

58. Convocatoria de plazas de un mínimo de 30 policías locales para llegar a la ratio que establece la ley de Coordinación de policías locales en Andalucía de **dos agentes de policía por cada 1.000 habitantes**.

59. Posibilidad del disfrute fraccionado de los excesos de horas.