ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DESARROLLO DIGITAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Empresa Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima.
Expediente: 29/01/0163/2026.
Fecha: 21 de agosto de 2026.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29002092011989.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA.

VISTO el acuerdo, de fecha 12 de mayo de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON 29/01/0163/2026 y código de convenio colectivo 29002092011989 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, Empresa y Trabajo Autónomo 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, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

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

Málaga, 21 de agosto de 2026.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO DE EMPRESA, DE APLICACIÓN A LA "SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA" Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones socio laborales entre la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, y los/as empleados/as al servicio de la misma en régimen laboral.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. Las partes que lo conciertan son, por un lado los representantes de la indicada sociedad, y por otro, los miembros del comité de empresa en cuanto órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa.

Teniendo en cuenta los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, por el excelentísimo Ayuntamiento de Málaga en la sesión ordinaria de Pleno celebrado el día 18 de diciembre de 1997, cuyo acuerdo se incorpora mediante anexo a este convenio colectivo como parte integrante del mismo, todos aquellos empleados/as que fueron subrogados al privatizarse parcialmente la empresa, mantendrán la denominación de empleados/as municipales.

3. Se incorpora al texto del nuevo convenio el acuerdo adoptado por la sesión plenaria del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga del pasado 23 de febrero de 2023, relativo a la municipalización de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios (SMASSA), que reza como sigue:

En el caso que tras la municipalización 100 % de SMASSA, si la misma no consiguiera la estabilidad económica financiera para garantizar su viabilidad, se garantiza la absorción de todos los empleados/as de SMASSA por parte del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga que tendrán que ser absorbidos en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de antigüedad, categoría y salario, excepto en el supuesto de sanción disciplinaria que lleve aparejadas separaciones del servicio.

Artículo 2. *Ámbito personal*

1. Será de aplicación el presente convenio colectivo:

a) A todos los empleados/as de la SMASSA también será vinculante para quienes ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal de aplicación y denuncia*

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

Con independencia de lo anterior, el convenio se concierta por siete años de duración y abarca el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias en la que se disponga expresamente lo contrario o se establezca una fecha de entrada en vigor distinta, prorrogándose tácitamente de año en año, a menos de que una de las partes formule denuncia con al menos un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación del que sustituya al presente en los treinta días siguientes a dicha denuncia.

Iniciada la negociación de un nuevo convenio, la misma deberá concluir en el plazo máximo de los dieciocho meses siguientes a la fecha de constitución de la mesa negociadora del mismo. En el supuesto de que expirado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio, antes indicado, este concluyese sin acuerdo, las partes someterán la controversia al procedimiento de conciliación-mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la comisión de conciliación mediación con sede en Málaga, para lo cual se encontrarán legitimadas cualquiera de las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio.

Las partes negociadoras del convenio podrán sustituir el proceso de conciliación-mediación previsto para la resolución de controversias en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje que en todo caso tendrá carácter voluntario.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

3. Concluido el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio indicado en el número anterior, sin que las partes alcancen acuerdo, el convenio extinto se mantendrá en vigor durante el tiempo en el que se sustancie el procedimiento seguido por las partes para la resolución de las controversias, con un máximo de seis meses.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

El convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2.º, cualquiera que sea la dependencia o servicio donde se encuentre destinado, así como a las que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto a la empresa como una única unidad de trabajo.

Artículo 5. *Comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo*

1. Conforme establece la letra e), del número 3, del artículo 85 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo número 2/2015, de 23 de octubre, las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo como órgano de vigilancia, interpretación y conciliación de los acuerdos contenidos en el mismo.

2. La comisión paritaria o de seguimiento estará integrada por tres representantes de los trabajadores y por otros tres representantes de la SMASSA.

Por los trabajadores compondrán la comisión:

– Un representante será designado por el comité de empresa.
– Dos representantes serán nombrados por los sindicatos implantados en la empresa y firmantes del convenio colectivo.

Y por SMASSA:

– Tres representantes de la misma.

3. La comisión elegirá dos secretarios, uno por parte laboral y otro por parte empresarial, en quienes de forma alternativa y anual recaerá el cargo de secretario de la comisión.

Dicha comisión se reunirá a petición motivada de cualquiera de las partes que la integran.

4. La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes que componen la comisión paritaria o de seguimiento.

5. Los asuntos sometidos a la comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. Tal calificación será otorgada por cualquiera de las partes que la integran atendiendo a la importancia o trascendencia del/los asunto/s objeto/s de examen. Los asuntos ordinarios se tratarán en reuniones convocadas semestralmente. En el caso de asuntos extraordinarios, la comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a la petición de convocatoria.

6. Los acuerdos de la comisión se alcanzarán por mayoría. A la finalización de cada reunión se levantará acta de la misma por el secretario.

7. La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia e interpretación de lo pactado en el convenio colectivo.
b) Entender, de forma previa y obligatoria a la formulación de reclamaciones en la vías administrativa y jurisdiccional, sobre interposición de conflictos colectivos de interpretación o de interés, que surjan en la SMASSA por la aplicación de este convenio colectivo.
c) La comisión podrá entender de los conflictos individuales; en tal caso, el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo previo de las partes.
d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.
e) Resolver las discrepancias que puedan surgir durante el periodo de consultas de los procesos de inaplicación o descuelgue del convenio, de conformidad con lo establecido en el número 3, del artículo 82, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de los siete días siguientes a la fecha en la que la/s discrepancia/s fuese/n planteada/s. En el caso de que en el seno

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

de la comisión paritaria no consiguiese resolverse la controversia, cualquiera de las partes podrá someterla al procedimiento de conciliación-mediación, previsto en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, (SERCLA), deduciéndose la oportuna solicitud ante la Comisión de Conciliación Mediación con sede en Málaga.

Las partes podrán sustituir el proceso de mediación conciliación previsto para la resolución de controversias en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje que en todo caso tendrá carácter voluntario.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

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

2. En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada o interpretada de forma distinta a la acordada por la paritaria o de seguimiento alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 7. *Calendario de trabajo*

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración central, autonómica y local, corresponda a Málaga capital.

2. La empresa confeccionará anualmente su calendario laboral, entre los meses de octubre y noviembre, previa negociación con el comité de empresa, que se remitirá al Director-Gerente para su aprobación.

Se mantendrán los acuerdos que han dado lugar a los cuadrantes anuales que se han establecido para el año 2018.

Con respecto a los cuadrantes para la prestación de los servicios en Feria y Semana Santa, los turnos de la semana anterior, la del propio evento y la posterior a dichas festividades, se adaptarán con el objetivo de que todo el personal de ese servicio pueda tener la posibilidad de realizar el mismo número de horas extras, en la medida que sea posible y que requieran los mencionados eventos.

3. En todas las dependencias y servicios de la empresa se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 8. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de las cuatro modalidades que se indican seguidamente:

- **Jornada continuada**. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final; podrá ser de mañana, tarde o noche.
- **Jornada partida**. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una hora entre su comienzo y su final. Para su aplicación se negociará con los representantes sindicales, dentro del calendario de trabajo anual.
- **Jornada a turno cerrado**. Es un sistema en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada, siendo preciso cubrir las 24 horas del día.
- **Jornada a turno abierto**. Es igual que la anterior, pero aunque es preciso establecer más de un turno, no es necesario cubrir las 24 horas del día.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. El empleado/a tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas como mínimo, desde el cese de su jornada laboral hasta la reanudación de la inmediata siguiente.

3.1. La jornada laboral de carácter común y obligatoria para todo el colectivo de trabajadores/as de la empresa se fija en 1511 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, que equivalen a una jornada de treinta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana.

3.2. Al tiempo de trabajo efectivo anual indicado en el apartado anterior, se han descontado los días de permisos, fiestas y vacaciones anuales, así como las reducciones horarias en la semana de Semana Santa y en la Feria de Málaga, sin perjuicio de los servicios especiales contemplados en el artículo 31, de este convenio colectivo.

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

5. Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los empleados/as, a efectos de horario no contemplados en los calendarios anuales, será negociado previamente con los representantes sindicales; cuando concurran razones especiales de urgencia, como inundaciones, terremotos o catástrofes naturales, actos terroristas etc. se aplicará de inmediato y se pondrá en conocimiento de los/as representantes sindicales.

6. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga, el horario de trabajo tendrá una reducción de dos horas diarias, siendo acumulables en aquellos Servicios que por sus características no pudiera disfrutarse en dichos días. Tal reducción en el horario de trabajo en las festividades mencionadas se entiende sin perjuicio del cumplimiento por los trabajadores/as de la jornada pactada en cómputo anual.

Artículo 9. *Cambios de turno*

1. El empleado o empleada, siempre que no cause grave detrimento al servicio, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el periodo lectivo, así como por motivos familiares justificados. En cualquier caso, si se acredita por el empleado o empleada causa o causas que a criterio del Jefe del Servicio correspondiente sea/n imponderable/s para el correcto desempeño de su trabajo, será la Dirección de SMASSA quien con la mayor premura resolverá la situación devenida tras someter el asunto a la comisión paritaria o de seguimiento.

2. La empresa, a petición del interesado o interesada y previo informe del comité de empresa, adecuará a turno de día a los empleados y empleadas mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche.

3. Los matrimonios y parejas de hecho que acrediten dicha situación, tendrán el derecho de elegir turno de trabajo y grupo de descanso, siempre que se tengan horarios compatibles y sin que cause perjuicios a tercero.

4. Los empleados/as tendrán derecho a cambiar su turno de trabajo diario y/o semanal entre sí, siempre que el mismo se efectúe entre trabajadores/as del mismo Servicio y categoría, previa comunicación por escrito a su inmediato superior.

5. Los empleados/as tendrán derecho a cambiar su día de descanso entre sí, siempre que el mismo se efectúe entre trabajadores/as del mismo servicio y categoría, previa comunicación por escrito a su inmediato superior.

Artículo 10. *Horario de trabajo*

1. Con carácter general, el horario de los servicios estará comprendido entre las 6:30 horas y las 23:00 horas, de lunes a viernes.

2. Cada empleado o empleada dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de treinta minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

3. La jornada empezará a contar en el propio centro de trabajo. El personal de vigilancia comenzará y finalizará en su centro de trabajo y tendrá la tolerancia mínima necesaria para su desplazamiento desde su centro de trabajo al puesto de trabajo y viceversa.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

4. En los centros de trabajo cuyo proceso de trabajo sea continuo, para cubrir los descansos semanales y días festivos se contratará personal para completar el proceso en sábados, domingos, festivos y otros días inhábiles que se produzcan.

5. Si por incidencias del servicio el exceso de la jornada trabajada rebasara de 10 minutos, se computará dicho exceso como media hora extraordinaria, y si dicho periodo supera los 35 minutos se abonará como una hora extraordinaria.

6. Con carácter general el horario de prestación de servicios para el personal de oficinas centrales estará comprendido entre las 8:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes. Dentro de la franja horaria antes indicada, el horario de permanencia conjunta obligatoria para dicho personal será de 9:00 horas a 14:00 horas de lunes a viernes. Para el indicado personal se permitirá el siguiente horario flexible: desde las 8:00 horas hasta las 9:00 horas en la entrada y desde las 14:00 horas a las 15:00 horas en la salida de lunes a viernes. Las compensaciones horarias que deban realizarse como consecuencia del uso por parte del personal de oficina del horario flexible deberán realizarse de forma que al finalizar cada mes natural el trabajador haya cubierto en su totalidad el número de horas de trabajo efectivo que correspondan en el mes de que se trate. La recuperación se realizará con el inicio de la jornada entre las 7:00 y las 8:00 horas y/o al final de la jornada diaria entre las 15:00 y las 16:00 horas.

Artículo 11. *Control de horario*

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los empleados/as se llevará a cabo mediante sistemas mecanizados, relojes o cualquier otro medio, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias de la empresa.

2. Todos los empleados/as tendrán obligación de fichar al entrar y salir del Centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

3. Cuando por causa justificada exista algún centro u oficina en que no pueda cumplirse lo establecido en el número anterior, el control al que se refiere el número 1 de este artículo se llevará a cabo mediante lista de firmas, o sistema semejante, que será cumplimentado por todos los empleados/as.

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

CAPÍTULO III

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 12. *Vacaciones*

1.A. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles de vacaciones, periodo este que se verá aumentado en función al número de horas laborales anuales que debe efectuar cada trabajador.

Los días que excedan de los 22 días hábiles como consecuencia del cómputo anual podrán disfrutarse bien acumulándolos al correspondiente periodo de vacaciones o bien de la forma establecida en el artículo 13.2. i; en este último caso deberá comunicarse a la empresa mediante solicitud realizada al efecto.

En caso de que al calcular los días hábiles de vacaciones exista un exceso de horas en el cómputo de la jornada laboral anual obligatoria que debe realizar el trabajador/a, estas horas se acumularían por año hasta llegar a un total de siete horas, con objeto de que llegado ese año se disfrute un día más. En caso contrario, es decir, que el cómputo anual sea negativo y falten horas para llegar a la jornada obligatoria (siempre que el número de horas sea inferior a siete), estas horas se compensarán con las de exceso del siguiente año.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

El periodo de vacaciones podrá dividirse a petición del empleado/a en periodos mínimos de 5 días hábiles si ello no causa detrimento en el servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente de forma continuada, entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. No obstante, el periodo vacacional podrá iniciarse o finalizar fuera de estos meses (es decir, iniciarse a finales de junio o finalizarse en los primeros días de octubre) con objeto de cuadrar las vacaciones en cada uno de los servicios, en cuyo caso no será de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente.

El empleado/a que no disfrute al completo sus vacaciones en el periodo establecido por necesidades del Servicio, tendrá 1 día más de permiso por cada 5 días hábiles de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado; a tal efecto, no se tendrá en cuenta las fracciones inferiores a dicho periodo. Estos días no serán tenidos en cuenta en el cómputo de la jornada laboral anual. Todo ello no será de aplicación en el caso de que la solicitud se realice voluntariamente por el trabajador/a o que sea por causa de incapacidad temporal.

En los demás casos deberá siempre efectuarse por el trabajador/a la jornada laboral establecida en el artículo 8.º, apartado 3.

1.B. Con la finalidad de conjugar el disfrute de los periodos vacaciones contemplados en el convenio colectivo, con el disfrute de los días de asuntos propios y dada la especial problemática que puede producirse en los servicios con trabajo a turnos (SARE, SAC y Aparcamientos), se acuerda respecto del indicado personal lo siguiente:

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio a septiembre, si bien solo podrán disfrutar de vacaciones por servicio el número de personas trabajadoras que se determinen en función a las necesidades del servicio en cada uno de los meses indicados.

El disfrute de los días de asuntos propios por parte del personal de los servicios SARE, SAC y Aparcamientos, es decir, los establecidos en el artículo 13.2 i), en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 6 de enero, no podrá exceder del número de personas trabajadoras que se establezcan en función a las necesidades del servicio.

En cualquier caso, se adoptará como número máximo de personal en vacaciones o/y en días de asuntos propios el establecido en acuerdo de fecha 8 de abril de 2022.

Las compensaciones de jornada que se produzcan ya sean por no realización de reducción de jornada de Semana Santa, Feria, Formación o por cualquier otro motivo, deberán ser efectuadas con anterioridad al mes de diciembre del año natural al que correspondan.

Los números máximos de personal en situación de vacaciones y/o asuntos propios establecidos, podrán incrementarse para el caso que lo permitan las necesidades del servicio o bien lo permita el número de trabajadores en bolsa de trabajo.

1.C. En el caso de oficinas centrales el disfrute de los días de asuntos propios por parte del personal será, en cada uno de los siguientes periodos, del 1 de diciembre al 6 de enero, Semana Santa y Feria de Málaga, de hasta un máximo del 50 % por departamento, no obstante se podría optar por conceder un mayor número de personas en aquellos servicios donde normal y habitualmente no existan problemas organizativos para la concesión.

2. El periodo de incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponda disfrutar al empleado/a dentro del año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con alguno de los periodos de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento y paternidad a los que se refieren los artículos 48.4 y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la inicialmente establecida, una vez finalice el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que dicho periodo vacacional corresponda.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las reseñadas en el párrafo precedente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo siempre que no hayan transcurrido dieciocho meses a partir del final del año en las que tales vacaciones se hayan originado.

3. El empleado/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año natural, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fuese contratado, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

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

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

5. Anualmente, y antes del 10 de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones por la Dirección de la empresa, debiendo estar de acuerdo con el comité de empresa. Los listados de los turnos se elaborarán conforme a las solicitudes de los trabajadores y necesidades del servicio.

En primer lugar, se informará al comité de empresa de los días hábiles y necesidades del servicio, posteriormente se procederá al anuncio del plazo para solicitar las vacaciones y se pondrá a disposición de los trabajadores, en cada uno de los centros de trabajo, de solicitud/es al efecto. Tras la recepción de las mismas se elaborarán por cada uno de los Servicios los turnos de vacaciones. Por último, se publicarán los turnos de vacaciones en los tablones de anuncios de la sociedad.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios. El sorteo se realizará con la suficiente antelación al plazo marcado del 10 de abril a los efectos de la confección definitiva de los listados. En el sorteo estará presente un representante de los trabajadores elegido por el pleno del comité de empresa. Los/las trabajadores/as que hayan sido sorteados/as y se les haya cambiado su petición inicial no entrarán en el sorteo del año siguiente.

Cuando en relación a algún periodo vacacional existan más solicitudes de disfrute que el número acordado de turnos a disfrutar en dicho periodo, tendrán preferencia los/as trabajadores/as que no hayan disfrutado de ese periodo vacacional el año anterior.

En el Servicio de SAC cuando coincida el inicio o el final del periodo vacacional con el turno de refuerzo, se estudiará el caso específico junto con los representantes de los trabajadores.

En el Servicio de SARE no podrán iniciarse las vacaciones en días que coincidan en sábado.

6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados/as de la empresa, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que no causen perjuicio a terceros.

7. **Retribución correspondiente al periodo vacacional**

Las retribuciones correspondientes a percibir durante el periodo vacacional, estarán conformadas por los conceptos de naturaleza salarial fijos de percepción mensual y por el promedio de conceptos de naturaleza salarial de carácter variable de percepción normal.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por conceptos de naturaleza salarial fijos de percepción mensual los siguientes:

1. El sueldo.
2. Los trienios
3. El complemento de destino.
4. Los subconceptos el complemento específico que se indican:

4.A. Complemento específico.
4.B. Complemento por incompatibilidad.
4.C. Complemento por jornada partida.
4.D. Complemento de turnicidad.

5. Complemento de asistencia y puntualidad.

Tendrán la consideración de complementos salariales variables de percepción normal, aquellos que se perciban por la persona trabajadora seis meses o más de seis meses desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural anterior al de disfrute de las vacaciones.

Atendiendo a los conceptos contenidos en el convenio estos podrán ser los siguientes:

Complemento sábados, domingos y festivos.
Complemento nocturnidad.
Complemento por conducción de vehículos.

El cálculo de la media de los conceptos variables a computar a los que se refiere el párrafo anterior se efectuará de conformidad con los siguientes parámetros:

Se sumarán las cantidades percibidas por los conceptos variables anteriormente mencionados, siempre y cuando se hayan percibido seis meses o más de seis meses desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural anterior al de disfrute de las vacaciones.

El resultado de la suma a la que se refiere el párrafo anterior se dividirá entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), la cantidad resultante se multiplicaría por 30 días naturales, o por la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

El importe resultante se hará efectivo en el mes de mayo de cada año, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesará en la empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará o retraerá dentro del correspondiente recibo de finiquito. Bajo el concepto retribución.

Este sistema se aplicará a partir del año 2024 inclusive.

En relación con la retribución de vacaciones de los años 2021 a 2023, se actualizarán las cantidades ya abonadas, que serán incrementadas en las mismas cuantías que el resto de las percepciones económicas del resto del convenio, es decir, con los incrementos porcentuales permitidos por las leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada uno de los ejercicios 2021 a 2023.

Artículo 13. *Suspensión de contratos con reserva de puestos de trabajo y permisos*

13.1. **Suspensión con reserva de puesto de trabajo situaciones derivadas del nacimiento (parto y cuidado del menor) guarda con fines de acogimiento o adopción**

13.1. a) Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. Además, la madre biológica contará con un permiso retribuido de tres semanas adicionales, las cuales deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación de las seis semanas posteriores al parto/ o a opción de la interesada.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

13.1. b) Adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Además, cada trabajador/a adoptante, guardador/a o acogedore/a, contará con un permiso retribuido de tres semanas adicionales, las cuales deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación de las seis semanas posteriores a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

AMPLIACIÓN DE LOS PERIODOS DE SUSPENSIÓN A LOS QUE SE REFIEREN LOS APARTADOS 13.1 A Y 13.1. B)

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 13.1a) y b) tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

RÉGIMEN TRANSITORIO: Como quiera que la regulación de las suspensiones de contrato contenidas en los apartados 13.1.a y 13.1.b, del presente convenio, se han adaptado a lo establecido en el Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, el cual entró en vigor en fecha 31 de julio de 2025, en lo que respecta a la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor , se podrán disfrutar hasta la fecha en la que el menor cumpla los ocho años de edad, siempre que los hechos causantes hayan tenido lugar a partir del 2 de agosto de 2024 en adelante. El disfrute de dichas semanas de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

13.2. **Permisos**

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

13.2.a) Por matrimonio y parejas de hecho que acrediten dicha circunstancia: 15 días naturales.

A los efectos del presente artículo se estará a la definición de parejas de hecho, así como a los requisitos exigidos para su acreditación, contenidos en la Ley 5/2002, de 16 de diciembre de Parejas de Hecho, *BOJA* 11, de 13 de enero de 2003.

13.2.b) Por fallecimiento del cónyuge padre o madre, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del empleado/a o cónyuge: 5 días naturales. Cuando el fallecimiento de cualquiera de los anteriores se produzca fuera de la provincia de Málaga, se concederán 6 días naturales.

13.2.c) Por fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada dándose las circunstancias de tener hijos o hijas discapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

13.2.d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

13.2.e) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Si el hecho causante se produjese fuera de la provincia de Málaga el permiso tendrá una duración de hasta siete.

Todos estos permisos empezarán a contar desde el día posterior al hecho causante.

13.2.f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración, salvo que el empleado/a tenga turno de noche en la fecha anterior al día del examen, que, cuando este deba tener lugar en la mañana siguiente, se concederá libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado hasta las doce horas inclusive de la mañana.

13.2.g) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

13.2.h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 d del ET las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

13.2.i) Hasta 6 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, siendo posible, por el contrario, acumularlos con los días de compensación por vacaciones fuera del periodo julio-septiembre, y no podrán ser disfrutados, sin excepción alguna, con posterioridad al día 15 de enero del año siguiente. El empleado/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que no sea posible su concesión a todos los peticionarios/as, se procederá por sorteo.

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

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

13.2.j) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como inhábiles, quedando establecido un servicio mínimo o de guardia en aquellos servicios que lo requieran como si de un domingo o festivo se tratara; en caso de que dichos días sean sábados o domingos, se incrementarán en dos los días especificados en la letra i) anterior.

Al personal que le corresponda por turno prestar servicios en alguno de estos días, la empresa le concederá un día de permiso retribuido, por cada uno de estos días en los que preste servicios, siempre que este personal lo solicite previamente a través del registro de la empresa o del responsable del servicio, con una antelación no inferior a cinco días hábiles a la fecha de su efectividad.

Además de lo expuesto anteriormente, por las especiales características de los turnos de tarde y noche de los días 24 y 31, para aquellos empleados/as que por necesidades del servicio deban trabajar en alguno de estos turnos, se incrementará en 1 día lo especificado en el párrafo anterior, dando la posibilidad al trabajador de cobrarlo como día festivo.

13.2.k) La empresa vendrá obligada a conceder a los trabajadores el cambio de su día de descanso para asistir a la comunión o bautizo de un hijo/a o nieto/a, en el caso de que le coincida con el día de trabajo, previa petición escrita a la empresa.

13.2.l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las perceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración e idoneidad, siempre que estos deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

13.3. La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos las suspensiones de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento a los que se refiere el núm. 13.1, letras a y b de este artículo, ni los permisos contemplados las letras a, d, i y j, del apartado 13.2 de este artículo. No obstante, si agotado dicho límite algún empleado/a solicitase nueva licencia, la Dirección de la empresa estudiará el caso planteado, que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

13.4. En caso de enfermedad o accidente, el empleado/a está obligado a comunicar a su Servicio la causa que motiva su ausencia;

13.5. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del registro de la empresa o responsable del servicio con la antelación que se señala a continuación:

Con 15 días: a, g y h del número 2 del artículo 13.

Con 72 horas: e del número 2 del artículo 13.

Con 5 días: i del número 2 del artículo 13. En este supuesto, la empresa se compromete a participar al empleado/a la decisión de concesión o denegación del permiso con una antelación mínima de 48 horas.

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

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

13.6. Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras b, y e, del apartado 2, del presente artículo, se produzca fuera de jornada de trabajo, o dentro de ella si el empleado/a está prestando servicio, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento de los hechos y se contabilizará a partir del día inmediatamente posterior.

13.7. Los empleados/as con hijos/as menores de doce años o mayores de esta edad con la condición discapacitado psíquico o con discapacidades físicas o sensoriales superiores al 65 %, aquejado de forma imprevista de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de la jornada laboral, podrán ausentarse del trabajo o no comparecer a él, para atender la enfermedad de aquellos, concediéndose por la Empresa licencia por los citados días, sin que esta pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto, se aportará el correspondiente parte médico y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo/a enfermo/a, para lo cual bastará con una declaración del empleado/a en tal sentido.

En caso de que los padres trabajen en la empresa, solo uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de licencia.

Las horas de ausencias por este motivo que excedan de cuatro días al año deberán recuperarse posteriormente y sólo en el caso de que dicha recuperación no fuese posible, se descontarán de las retribuciones a percibir por el empleado/a.

13.8. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Dicha retribución se corresponderá con los conceptos salariales correspondientes a las horas de ausencia que hubiese percibido de haber prestado servicios, considerándose como tales los siguientes:

1. El sueldo.
2. Los trienios
3. El complemento de destino.
4. Los subconceptos el complemento específico que se indican:

   4.A. Complemento específico.
   4.B. Complemento por incompatibilidad.
   4.C. Complemento por jornada partida.
   4.D. Complemento de turnicidad.

5. Complemento de asistencia y puntualidad.

No comprendiendo en ningún caso aquellos conceptos retributivos de naturaleza indemnizatoria.

13.9. **Permiso parental**

13.9.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

13.9.2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Aunque actualmente el anterior permiso no es retribuido para el caso de que lo fuere, la retribución a percibir se corresponderá con los conceptos salariales correspondientes a los días que se soliciten de permiso parental que hubiese percibido de haber prestado servicios, considerándose como tales los siguientes:

1. El sueldo.
2. Los trienios
3. El complemento de destino.
4. Los Subconceptos el complemento específico que se indican:

   4.A. Complemento específico.
   4.B. Complemento por incompatibilidad.
   4.C. Complemento por jornada partida.
   4.D. Complemento de turnicidad.

5. Complemento de asistencia y puntualidad.

No comprendiendo en ningún caso aquellos conceptos retributivos de naturaleza indemnizatoria.

13.10. Cada empleado/a tendrá derecho a seis meses de permiso no retribuido, por cada periodo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, siempre que el objetivo del mismo esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjero, masters, etc.).

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

La vacante que se produzca será inmediatamente cubierta en la forma que legalmente proceda, por el tiempo solicitado por el empleado/a.

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

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

13.12. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por la iniciativa empresarial o comprometida en la negociación colectiva. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará en el seno de la comisión de formación.

13.13. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acudir a consultas médicas, exclusivamente en centros del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), cuando sean citados para reconocimiento, tratamiento o seguimiento de patologías por dicho organismo. Este permiso, por tanto, no será aplicable a consultas médicas de carácter privado ni a aquellas que se realicen en otros centros sanitarios ajenos al INSS, salvo que sean derivadas por este organismo y debidamente justificadas.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

La persona trabajadora deberá justificar debidamente el tiempo empleado mediante la presentación de la citación oficial emitida por el INSS y el correspondiente justificante de asistencia expedido por el centro médico el mismo día de la consulta, en el que consten la hora de inicio y finalización de la misma.

El tiempo concedido para este permiso será el estrictamente necesario para la asistencia a la consulta médica y el desplazamiento desde el lugar de trabajo hasta el centro médico y el regreso. No obstante, aunque los tiempos de desplazamiento estén justificados, si el total de la duración de esos desplazamientos supera una hora dentro de la jornada laboral, el exceso deberá ser compensado. Esa recuperación de horas se realizará antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

La regulación de suspensiones de contrato y permisos contenidos en el presente artículo quedará en cualquier caso sujeta a los que se establezca en la normativa general de aplicación, quedando sin efecto en el caso que las condiciones establecidas sean superiores a las contenidas en este artículo, y resultando de aplicación aquellas suspensiones o/y permisos que no tengan reflejo en el presente convenio y sí en la normativa de general aplicación.

Artículo 14. *Reducción de jornada por guarda legal*

1. El empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

2. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga la obligación de cumplir de media, cada día.

3. La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15. *Excedencia forzosa*

Los empleados/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, pasarán a la situación de excedencia forzosa cuando sean designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Los empleados/as que accedan a la situación de excedencia forzosa disfrutarán de los derechos que establece el número 1, del artículo 46, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de tal/es derecho/s, se concretan los siguientes:

1. A los empleados/as que se halle en situación de excedencia forzosa se les reservará la plaza que ocupasen de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.
   Los puestos que deben quedar reservados para su provisión, en su momento, por los empleados/as en situación de excedencia forzosa podrán ser desempeñados, entre tanto, con carácter de interinidad.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. A los empleados/as en situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos, así como de cómputo del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueron declarados en la referida situación, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes.

Artículo 16. *Excedencias voluntarias*

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho solo podrá ejercitarse por uno de los cónyuges. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, debiendo acreditarse previamente por el peticionario o peticionaria que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular de acuerdo con lo dispuesto en la Ley que regula esta figura. Durante el primer año, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, y transcurrido este, dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución.

Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo o hija no se solicita el reingreso al servicio activo, el empleado/a será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

3. Asimismo procederá declarar, de oficio o a solicitud del interesado, en situación de excedencia voluntaria, a los empleados/as cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o excedencia forzosa.

A los efectos de lo previsto en este número, deben considerarse incluidos entre los organismos o entidades del sector público, aquellas empresas controladas por las administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil en las que la participación del capital, directa o indirectamente, de las citadas administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Los empleados/as podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días.

4. La situación de excedencia voluntaria regulada en los números anteriores, excepto lo dispuesto en el número 1 de este artículo, no produce, en ningún caso, reserva de plaza y los empleados/as que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, antigüedad y derechos pasivos. El reingreso al servicio activo procedente de estas situaciones se producirá en el plazo máximo de 30 días.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 17. *Normas generales y comunes*

1. Los/as empleados/as de la SMASSA, excepción hecha del personal al que se refiere el número 1, del anexo I de este convenio, solo será remunerado por los conceptos y en las cuantías que se establecen en el mismo.

2. En consecuencia, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio colectivo, ni incluso por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes, excepción hecha de las retribuciones contempladas y que se desarrollen en el artículo 29 de este convenio.

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

4. Los/as empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Se exceptúa de esta reducción el complemento familiar.

5. El abono de las retribuciones se efectuará mediante ingreso en cuenta bancaria o mediante entrega de cheque nominativo.

6. Los recibos de salarios estarán a disposición de los trabajadores a partir del día anterior al de cobro, y en horario hábil de oficina.

7. La empresa establecerá las normas necesarias para que el personal que se encuentre trabajando, pueda hacer efectivo el cobro de sus haberes en el día de pago.

8. Se establece mensualmente la posibilidad de solicitar la concesión de un anticipo sobre el salario de hasta 300 € (trescientos euros). La fecha de pago de este anticipo será el día 20 de cada mes; si coincide en jornada festiva, sábado, podrá variarse pero nunca eliminarse, debiendo solicitarse antes del día 19.

9. El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas y documentalmente, preferentemente desde el ultimo día laborable del mes en curso y siempre antes del día 5 del mes siguiente.

Artículo 18. *Conceptos retributivos*

1. Las retribuciones de las personas empleadas son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
   a) El sueldo.
   b) Trienios.
   c) Las pagas extraordinarias.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

3. Son retribuciones complementarias:

d) Complemento de destino.
e) Complemento específico, que se desglosa a su vez en:

- Complemento específico.
- Complemento por incompatibilidad.
- Complemento de jornada partida.
- Complemento de turnicidad.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de riesgo económico.
- Complemento por sábados, domingos y festivos.

f) Complemento de conducción de vehículos.
g) Complemento por asistencia y puntualidad.
h) Complemento familiar.
i) Horas extraordinarias.
j) Complementos retributivos de carácter variable en concepto de productividad.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidad completa y con referencia a la situación y derechos del empleado/a el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de su contratación; en el de reingreso al servicio activo; y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

5. A los efectos de ordenación del salario los conceptos de complemento de destino y complemento específico tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo.

6. Todos los conceptos establecidos en este artículo, excepto el complemento familiar, se computarán como base de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 19. *Sueldo*

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos profesionales y subgrupos en los que se encuadran los empleados/as de la empresa.

2. A estos efectos, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos y subgrupos profesionales se calcularán teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SUELDO MENSUAL 2021	SUELDO MENSUAL 2022	SUELDO MENSUAL 2023	SUELDO MENSUAL 2024
GRADO			1.291,93 €	1.337,15 €	1.383,95 €	1.411,62 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	884,24 €	915,19 €	947,22 €	966,16 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	884,24 €	915,19 €	947,22 €	966,16 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	884,24 €	915,19 €	947,22 €	966,16 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	884,24 €	915,19 €	947,22 €	966,16 €
RECEPCIONISTA	C	16	884,24 €	915,19 €	947,22 €	966,16 €
INSPECTOR/A	D	16	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €
CONDUCTOR/A	D	16	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SUELDO MENSUAL 2021	SUELDO MENSUAL 2022	SUELDO MENSUAL 2023	SUELDO MENSUAL 2024
VIGILANTE	D	14	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €
OPERARIO/A CAS	D	14	803,63 €	831,76 €	860,87 €	878,08 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	723,02 €	748,33 €	774,52 €	790,01 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	660,06 €	683,16 €	707,07 €	721,21 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	660,06 €	683,16 €	707,07 €	721,21 €
ORDENANZA	E	12	660,06 €	683,16 €	707,07 €	721,21 €
LIMPIADOR/A	E	12	660,06 €	683,16 €	707,07 €	721,21 €

Artículo 20. *Trienios*

1. Los incrementos retributivos por trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo/subgrupo por cada tres años de servicios efectivos en la SMASSA.

2. El valor del trienio que corresponde a cada uno de los grupos y subgrupos profesionales se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referida a 12 mensualidades.

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	VALOR TRIENIO MENSUAL 2021	VALOR TRIENIO MENSUAL 2022	VALOR TRIENIO MENSUAL 2023	VALOR TRIENIO MENSUAL 2024
GRADO			48,32 €	50,01 €	51,76 €	52,80 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16,00	32,24 €	33,37 €	34,54 €	35,23 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16,00	32,24 €	33,37 €	34,54 €	35,23 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16,00	32,24 €	33,37 €	34,54 €	35,23 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16,00	32,24 €	33,37 €	34,54 €	35,23 €
RECEPCIONISTA	C	16,00	32,24 €	33,37 €	34,54 €	35,23 €
INSPECTOR/A	D	16,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
CONDUCTOR/A	D	16,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
VIGILANTE	D	14,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
OPERARIO/A CAS	D	14,00	26,89 €	27,83 €	28,81 €	29,38 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14,00	21,54 €	22,29 €	23,07 €	23,53 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13,00	16,16 €	16,72 €	17,31 €	17,65 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13,00	16,16 €	16,72 €	17,31 €	17,65 €
ORDENANZA	E	12,00	16,16 €	16,72 €	17,31 €	17,65 €
LIMPIADOR/A	E	12,00	16,16 €	16,72 €	17,31 €	17,65 €

3. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

4. Cuando un empleado/a cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo o subgrupo profesional de clasificación.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Artículo 21. *Pagas extraordinarias*

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas igual a la retribución fija y periódica mensual correspondiente al grupo o subgrupo profesional, que integrarán los siguientes conceptos: salario, antigüedad, complemento de destino, complemento de asistencia y puntualidad y el complemento específico, excluyendo de este último los siguientes complementos: complemento de riesgo económico, complemento de nocturnidad, complemento día festivo, también queda excluido de cómputo el complemento variable en concepto de productividad.

Se devengarán antes del día 16 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado/a en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga extraordinaria, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.
b) Los empleados/as en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.
c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado/a en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el número anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. El importe de cada paga extraordinaria es el siguiente:

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	PAGA EXTRA 2021	PAGA EXTRA 2022	PAGA EXTRA 2023	PAGA EXTRA 2024
GRADO			2.697,42 €	2.791,83 €	2.889,54 €	2.947,33 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	2.066,25 €	2.138,56 €	2.213,41 €	2.257,68 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	2.066,25 €	2.138,56 €	2.213,41 €	2.257,68 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	2.066,25 €	2.138,56 €	2.213,41 €	2.257,68 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	2.066,25 €	2.138,56 €	2.213,41 €	2.257,68 €
RECEPCIONISTA	C	16	2.066,25 €	2.138,56 €	2.213,41 €	2.257,68 €
INSPECTOR/A	D	16	1.891,49 €	1.957,69 €	2.026,21 €	2.066,74 €
CONDUCTOR/A	D	16	1.873,71 €	1.939,29 €	2.007,16 €	2.047,30 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	1.891,49 €	1.957,69 €	2.026,21 €	2.066,74 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	1.764,30 €	1.826,05 €	1.889,96 €	1.927,76 €
VIGILANTE	D	14	1.764,30 €	1.826,05 €	1.889,96 €	1.927,76 €
OPERARIO/A CAS	D	14	1.969,97 €	2.038,92 €	2.110,28 €	2.152,49 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	1.764,30 €	1.826,05 €	1.889,96 €	1.927,76 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	1.660,04 €	1.718,14 €	1.778,27 €	1.813,84 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	1.660,04 €	1.718,14 €	1.778,27 €	1.813,84 €
ORDENANZA	E	12	1.627,96 €	1.684,94 €	1.743,91 €	1.778,79 €
LIMPIADOR/A	E	12	1.627,96 €	1.684,94 €	1.743,91 €	1.778,79 €

Las cantidades que se indican en concepto de gratificaciones extraordinarias serán abonadas con los incrementos por trienios que corresponda al empleado/a en las fechas de sus respectivos devengos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Artículo 22. *Complemento de destino*

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

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

GRUPO	INTERVALO	(NIVEL DESTINO)
1	20-30	AMBOS INCLUSIVE
2	18-26	AMBOS INCLUSIVE
3-4-5	16-22	AMBOS INCLUSIVE
6	14-18	AMBOS INCLUSIVE
7-8	12-14	AMBOS INCLUSIVE

3. A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a grupo/subgrupo, se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

	GRUPO	NIVEL	COMPLEMENTO DESTINO MENSUAL	COMPLEMENTO DESTINO MENSUAL	COMPLEMENTO DESTINO MENSUAL	COMPLEMENTO DESTINO MENSUAL
			2021	2022	2023	2024
GRADO			528,56 €	547,06 €	566,21 €	577,53 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
RECEPCIONISTA	C	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
INSPECTOR/A	D	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
CONDUCTOR/A	D	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	443,24 €	458,75 €	474,81 €	484,30 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	386,34 €	399,86 €	413,86 €	422,13 €
VIGILANTE	D	14	386,34 €	399,86 €	413,86 €	422,13 €
OPERARIO/A CAS	D	14	443,23 €	458,75 €	474,80 €	484,30 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	386,34 €	399,86 €	413,86 €	422,13 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	357,88 €	370,41 €	383,37 €	391,04 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	357,88 €	370,41 €	383,37 €	391,04 €
ORDENANZA	E	12	329,41 €	340,94 €	352,88 €	359,93 €
LIMPIADOR/A	E	12	329,41 €	340,94 €	352,88 €	359,93 €

Artículo 23. *Complemento específico*

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos los grupos/subgrupos profesionales en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente 2 o más de las condiciones particulares mencionadas en el número 1 de este artículo, que puedan concurrir en el grupo/subgrupo de trabajo. El establecimiento del complemento específico para puestos no valorados, o modificación del existente, exigirá, con carácter previo, que por la empresa se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo, al menos, a una de las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

Subconceptos del complemento específico

A) Complemento específico

1. El complemento específico asignado a cada grupo/subgrupo profesional de la SMASSA se detalla a continuación y se abonarán en las 12 mensualidades.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	COMPLEMENTO ESPECIFICO MENSUAL	COMPLEMENTO ESPECIFICO MENSUAL	COMPLEMENTO ESPECIFICO MENSUAL	COMPLEMENTO ESPECIFICO MENSUAL
			2021	2022	2023	2024
GRADO			405,14 €	419,32 €	434,00 €	442,67 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	319,14 €	330,30 €	341,87 €	348,70 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	319,14 €	330,30 €	341,87 €	348,70 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	319,14 €	330,30 €	341,87 €	348,70 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	319,14 €	330,30 €	341,87 €	348,70 €
RECEPCIONISTA	C	16	319,14 €	330,30 €	341,87 €	348,70 €
INSPECTOR/A	D	16	305,60 €	316,30 €	327,37 €	333,91 €
CONDUCTOR/A	D	16	305,60 €	316,30 €	327,37 €	333,91 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	305,60 €	316,30 €	327,37 €	333,91 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	253,09 €	261,94 €	271,11 €	276,53 €
VIGILANTE	D	14	253,09 €	261,94 €	271,11 €	276,53 €
OPERARIO/A CAS	D	14	312,37 €	323,30 €	334,61 €	341,31 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	253,09 €	261,94 €	271,11 €	276,53 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	240,66 €	249,08 €	257,80 €	262,96 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	240,66 €	249,08 €	257,80 €	262,96 €
ORDENANZA	E	12	237,50 €	245,81 €	254,41 €	259,50 €
LIMPIADOR/A	E	12	237,50 €	245,81 €	254,41 €	259,50 €

2. Asimismo, en el complemento específico, la condición particular de dedicación retribuirá la disponibilidad para acudir a prestar servicio, fuera de su jornada habitual, en aquellos grupos/subgrupos de trabajo en los que esta circunstancia sea valorada y negociada entre la empresa y el comité.

B) Complemento por Incompatibilidad

1. La condición particular de incompatibilidad, retribuirá la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) La cuantía de esta condición particular del complemento específico vendrá determinada de acuerdo con el nivel de valoración asignado a cada grupo/subgrupo de trabajo desempeñado.

b) A estos efectos se determinan mensualmente las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL
			2021	2022	2023	2024
GRADO			298,80 €	309,25 €	320,08 €	326,48 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
RECEPCIONISTA	C	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
INSPECTOR/A	D	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €
CONDUCTOR/A	D	16	228,85 €	236,86 €	245,15 €	250,05 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	246,64 €	255,27 €	264,21 €	269,49 €

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL	COMPLEMENTO INCOMPATIBILIDAD MENSUAL
			2021	2022	2023	2024
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	228,85 €	236,86 €	245,15 €	250,05 €
VIGILANTE	D	14	228,85 €	236,86 €	245,15 €	250,05 €
OPERARIO/A CAS	D	14	237,75 €	246,07 €	254,68 €	259,78 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	228,85 €	236,86 €	245,15 €	250,05 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	228,45 €	236,44 €	244,72 €	249,61 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	228,45 €	236,44 €	244,72 €	249,61 €
ORDENANZA	E	12	227,98 €	235,96 €	244,21 €	249,10 €
LIMPIADOR/A	E	12	227,98 €	235,96 €	244,21 €	249,10 €

c) Con carácter general, este complemento se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa. No obstante, se podrá renunciar por escrito al mismo, comunicándolo a la Dirección de la Empresa, surtiendo efectos desde el día 1 del mes siguiente.

d) El trabajador que habiendo renunciado desee acogerse de nuevo al régimen de incompatibilidad, no podrá hacerlo hasta que haya transcurrido 12 meses desde la renuncia a la misma, surtiendo efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que el empleado/a hubiese optado por su aplicación individual.

2. No obstante, por excepción podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajos que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuando la cuantía de estos no supere el 30 % de la retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Por ello, cuando las cuantías del complemento específico fijado superen el porcentaje antes señalado, el empleado/a deberá renunciar a la diferencia para que pueda autorizársele la compatibilidad.

C) Complemento por jornada partida

1. El personal que preste su servicio en el SARE, en jornada partida, percibirá la cantidad referida a 12 mensualidades.

	2021	2022	2023	2024
JORNADA PARTIDA	135,05 €	139,78 €	144,67 €	147,57 €

2. El personal del resto de los Servicios que circunstancialmente deban realizarlo por no ser su jornada habitual se le abonará una cantidad mensual con arreglo a la siguiente tabla:

MEDIA SEMANAL	2021	2022	2023	2024
1 DÍA CADA SEMANA	27,01 €	27,96 €	28,94 €	29,52 €
2 DÍAS CADA SEMANA	77,07 €	79,77 €	82,56 €	84,21 €
3 DÍAS CADA SEMANA	91,84 €	95,06 €	98,38 €	100,35 €
4 DÍAS CADA SEMANA	108,04 €	111,82 €	115,73 €	118,05 €
5 DÍAS CADA SEMANA	135,05 €	139,78 €	144,67 €	147,56 €

D) Complemento por riesgo económico

1. Se fija una cantidad mensual como plus de riesgo económico para el personal que realiza funciones de cobranza de:

RIESGO ECONÓMICO	2021	2022	2023	2024
CONDUCTOR, AUXILIAR CONDUCTOR, MECÁNICO Y OPERARIO CAS	52,69 €	54,54 €	56,45 €	57,58 €
ADMINISTRATIVO DE DEPÓSITO, DE APARCAMIENTO Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	93,26 €	96,52 €	99,90 €	101,90 €

Estas cantidades serán percibidas por los trabajadores/as afectados durante 11 mensualidades al año.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. Este complemento se les abonará a otros empleados/as que manejen fondos de la empresa o realicen funciones de cobranza a propuesta de cualquiera de las partes y se negociará con el comité de empresa.

E) Complemento por sábados, domingos y festivos

A aquellos empleados/as que presten su jornada normal en dichos día, se abonará la cantidad de:

COMPLEMENTO EUROS/DÍA	2021	2022	2023	2024
SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS 7 HORAS	63,02 €	65,23 €	67,51 €	68,86 €
SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS 8 HORAS			77,15 €	78,70 €

F) Complemento de nocturnidad

1. A aquellos empleados/as que presten su jornada de trabajo en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, siempre y cuando sea una característica fija del puesto, determinada en el calendario a que se hace mención en el artículo 7.º (calendario de trabajo). Se les abonará la cantidad de:

COMPLEMENTO EUROS/DÍA	2021	2022	2023	2024
NOCTURNIDAD 7 HORAS	24,02 €	24,87 €	25,74 €	26,25 €
NOCTURNIDAD 8 HORAS			29,52 €	30,11 €

2. Igualmente se abonará la cantidad anterior si la jornada del empleado es coincidente en 5 o más horas con el horario señalado como nocturno. Fuera de estos casos se abonará la parte proporcional correspondiente.

COMPLEMENTO EURO/HORA	2021	2022	2023	2024
NOCTURNIDAD HORA	3,43 €	3,55 €	3,67 €	3,75 €

G) Complemento de turnicidad

En atención a las especiales condiciones que supone el cambio de turnos y la sucesión o relevos en los mismos, a aquellos empleados/as que realicen su jornada habitual en turnos de: mañana, tarde y noche; tarde y noche; mañana y tarde; mañana y noche, se abonará la cantidad de: Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades.

COMPLEMENTO MENSUAL	2021	2022	2023	2024
TURNICIDAD	162,07 €	167,74 €	173,61 €	177,08 €

Artículo 24. *Complemento por conducción de vehículos*

1. El objeto de este complemento es el de valorar tanto la conducción de vehículos de la empresa como los vehículos de propiedad del empleado/a para ponerlos al servicio de esta sociedad, excepto los trabajadores a los que se haya exigido un determinado carnet de conducción en las bases de la selección por la que accedió a la condición de empleado/a de la SMASSA.

2. Se valorará el hecho de poner a disposición de la empresa el carnet de conducir y la conducción efectiva o vehículo en los términos expuestos durante los días que se produzca esta circunstancia.

3. Por cada día efectivo de conducción de vehículo de la empresa o propio se abonará la cantidad de:

COMPLEMENTO EUROS/DÍA	2021	2022	2023	2024
CONDUCCIÓN VEHÍCULOS	2,37 €	2,45 €	2,54 €	2,59 €

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

4. El responsable de cada servicio deberá comunicar a la empresa la relación de empleados/as que han efectuado la conducción y los días que las han llevado a cabo a efectos de inclusión en nómina. Todo ello sin perjuicio de los mecanismos de control que la empresa estime pertinente implantar.

5. Los grupos/subgrupos profesionales que cobrarán estas cantidades, sin perjuicio de que se pueda ampliar a otras a propuesta y negociación entre el comité de empresa y la empresa, serán: Inspectores, ordenanzas, técnicos, auxiliares de mantenimiento y aquellos otros que les correspondan según el apartado 2, de este artículo.

Artículo 25. *Complemento salarial de asistencia y puntualidad*

El complemento salarial de asistencia y puntualidad se abonará a los trabajadores/as con periodicidad mensual. Dicho complemento se retribuirá en 12 mensualidades en cuantía de:

COMPLEMENTO MENSUAL	2021	2022	2023	2024
SALARIAL ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	172,99 €	179,05 €	185,31 €	189,02 €

Artículo 26. *Complemento familiar*

1. El complemento familiar es una prestación que se percibe por todos los empleados/as con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

2. Este complemento se abonará por mensualidades vencidas y está constituido por una ayuda por cada hijo/a.

3. Tienen derecho a la ayuda por hijos/as los empleados/as que tengan:

- Hijos/as menores de 18 años.
- Hijos/as mayores de dicha edad y menores de 23 años que carezcan de empleo y no cobren sueldo o retribución alguna.
- Hijos/as mayores de dicha edad que se hallen incapacitados/as para todo trabajo.

La cuantía de dicha ayuda es según la tabla siguiente, aumentándose en un 25 % en el caso de familias numerosas de categoría general y en un 35 % para las que tengan categoría especial.

COMPLEMENTO FAMILIAR MENSUAL	2021	2022	2023	2024
POR HIJO/A Y MES	2,93 €	3,03 €	3,14 €	3,20 €
25 % FAMILIAS NUMEROSAS	3,66 €	3,79 €	3,92 €	4,00 €
35 % FAMILIAS CATEGORÍA ESPECIAL	3,95 €	4,09 €	4,23 €	4,32 €

4. Los empleados/as casados/as y los viudos/as que tengan hijos/as a su cargo con derecho a la ayuda indicada anteriormente, percibirán asignación por matrimonio en cuantía de:

COMPLEMENTO FAMILIAR MENSUAL	2021	2022	2023	2024
	3,48 €	3,60 €	3,73 €	3,80 €

Artículo 27. *Trabajos de superior categoría*

Mientras se produce el proceso de provisión de plazas de trabajos, se podrán realizar por la empresa nombramientos para efectuar trabajos de superior categoría, que durarán hasta que el puesto se cubra.

El empleado/a en trabajo de superior categoría habrá de reunir la titulación y los restantes requisitos requeridos para ocupar el puesto de trabajo para el que ha sido nombrado.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las correspondientes al grupo profesional, el periodo de tiempo durante el que el trabajador realice dichas funciones, no será computable a los efectos de consolidar la categoría superior. Igualmente en ningún caso, esta asignación temporal puede suponer un derecho prioritario sobre el resto de la plantilla a la hora de aspirar la posible vacante. No obstante lo anterior, en el caso de que la vacante sea cubierta

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

interinamente por personal proveniente de la bolsa interna creada a tal fin, el periodo de prestación de servicios en el puesto de superior categoría se valorará de conformidad con los criterios establecidos para el funcionamiento de la misma.

La empresa, en el plazo máximo de tres meses desde que se produzca cada nombramiento en trabajo de superior categoría, procederá a proveer el puesto mediante el sistema de provisión que corresponda.

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

Si durante el trabajo de superior categoría, el empleado/a sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa y secciones sindicales sobre las funciones superiores que se realicen.

Artículo 28. *Horas extraordinarias*

1. Se definen como horas extraordinarias las mencionadas en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se fija el valor de la hora en la cuantía que se indica en la siguiente tabla:

SUBGRUPOS	GRUPO	NIVEL	NORMALES	NOCT. O FEST.	NOCT. Y FEST.	NORMALES	NOCT. O FEST.	NOCT. Y FEST.	NORMALES	NOCT. O FEST.	NOCT. Y FEST.	NORMALES	NOCT. O FEST.	NOCT. Y FEST.
			2021	2021	2021	2022	2022	2022	2023	2023	2023	2024	2024	2024
GRADO			29,37 €	41,12 €	47,00 €	30,40 €	42,56 €	48,64 €	31,46 €	44,05 €	50,34 €	32,09 €	44,93 €	51,35 €
TÉCNICO/A AUXILIAR	C	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
ADMINISTRATIVO/A	C	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
ADMTVO./A DEPÓSITO	C	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
ADMTVO./A APARCAMIENTO	C	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
RECEPCIONISTA	C	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
INSPECTOR/A	D	16	25,34 €	35,48 €	40,53 €	26,22 €	36,72 €	41,95 €	27,14 €	38,00 €	43,42 €	27,68 €	38,76 €	44,29 €
CONDUCTOR/A	D	16	24,32 €	34,05 €	38,91 €	25,17 €	35,24 €	40,28 €	26,05 €	36,48 €	41,69 €	26,57 €	37,21 €	42,52 €
MECÁNICO/A VEHÍCULOS	D	16	22,88 €	32,04 €	36,60 €	23,69 €	33,16 €	37,89 €	24,51 €	34,32 €	39,21 €	25,00 €	35,01 €	40,00 €
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	D	14	21,11 €	29,54 €	33,77 €	21,85 €	30,58 €	34,95 €	22,61 €	31,65 €	36,17 €	23,07 €	32,28 €	36,90 €
VIGILANTE	D	14	21,11 €	29,54 €	33,77 €	21,85 €	30,58 €	34,95 €	22,61 €	31,65 €	36,17 €	23,07 €	32,28 €	36,90 €
OPERARIO/A CAS	D	14	24,83 €	34,77 €	39,72 €	25,70 €	35,99 €	41,11 €	26,60 €	37,25 €	42,55 €	27,13 €	37,99 €	43,40 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	D	14	21,11 €	29,54 €	33,77 €	21,85 €	30,58 €	34,95 €	22,61 €	31,65 €	36,17 €	23,07 €	32,28 €	36,90 €
AUXILIAR CONDUCTOR/A	E	13	19,65 €	27,52 €	31,44 €	20,34 €	28,48 €	32,54 €	21,05 €	29,48 €	33,67 €	21,48 €	30,07 €	34,35 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	E	13	19,19 €	26,87 €	30,70 €	19,87 €	27,81 €	31,78 €	20,56 €	28,78 €	32,89 €	20,97 €	29,36 €	33,55 €
ORDENANZA	E	12	19,19 €	26,87 €	30,70 €	19,87 €	27,81 €	31,78 €	20,56 €	28,78 €	32,89 €	20,97 €	29,36 €	33,55 €
LIMPIADOR/A	E	12	19,19 €	26,87 €	30,70 €	19,87 €	27,81 €	31,78 €	20,56 €	28,78 €	32,89 €	20,97 €	29,36 €	33,55 €

Si la hora extraordinaria se realiza en festivo o durante el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, se incrementará el valor anteriormente expuesto en un 40%, y si estas son coincidentes, en un 60%, exceptuándose los servicios especiales (artículo 30º).

3. Solamente podrán realizarse servicio fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la Empresa, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a 5 días laborables. Los siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes se comunicarán de inmediato.

4. Se fija en ochenta el máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar por empleado/a durante cada año natural, quedando a elección de este/a la decisión de su abono o de su compensación en descanso/s. Si se excediera del límite se entenderá reducido el cómputo anual de la jornada en número de horas correspondiente al exceso.

Esta compensación se establece en una hora cuarenta y cinco minutos si se realiza en día hábil y horario diurno, incrementándose en cuarenta y cinco minutos si se realiza en festivo o en horario nocturno.

El seguimiento y control del exceso de estas jornadas se efectuará por el comité de empresa de acuerdo con las facultades que le confiere el Estatuto de los Trabajadores.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

5. La empresa informará mensualmente al comité de empresa y secciones sindicales sobre las horas extraordinarias que se realicen, especificando las causas que las han motivado, empleados/as que las han devengado y servicio al/los que están adscritos.

6. Las distintas jefaturas de servicio asignarán de forma rotativa e igualitaria, la distribución de las horas extraordinarias entre el personal que las solicite, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

7. En caso de no compensación, las horas extraordinarias realizadas hasta el día 15 de cada mes serán abonadas en la nómina de dicho mes, y las realizadas con posterioridad a dicho día lo serán en la mensualidad siguiente.

Artículo 29. *Complementos retributivos de carácter variable en concepto de productividad*

Las partes firmantes del convenio colectivo, de fecha 24 de abril de 2024, acordaron desarrollar un nuevo sistema de productividad aplicable a todo el personal de la empresa, el cual conjugaba la mejora del absentismo con objetivos de carácter individual ligados a las funciones propias de cada uno de los puestos de trabajo. No obstante, quedaba pendiente la elaboración de la checklist y otros objetivos individuales, los cuales se incorporan ahora.

El importe máximo a percibir por el complemento de productividad por cada una de las personas trabajadoras a las que se les aplica el presente convenio para la totalidad del año 2024 ha ascendido a la cuantía de 5.489 euros (cinco mil cuatrocientos ochenta y nueve euros). La masa salarial permanece inalterable y esta cantidad no se modifica en esta actualización del convenio. No obstante, se incrementará con el porcentaje que determine la ley de presupuestos para el sector público en cada ejercicio durante la vigencia de este convenio colectivo.

La cantidad máxima anual se distribuirá en dos incentivos que serán los que conformarán la productividad, a saber:

1. Incentivo de productividad por mejora del absentismo.
2. Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para los distintos colectivos de personas trabajadoras de la empresa que a continuación se indican:

1. Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para los colectivos de oficinas centrales, personal administrativo de aparcamientos, personal del servicio CAS, personal mecánico del SAC, personal de mantenimiento y personal inspector del servicios de SARE.

2.a) Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para el personal de Conductor Grúa.

2.b) Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para el personal Vigilante de SARE.

1. **Incentivo de productividad por mejora del absentismo**

1.a) Importe máximo y devengo: La cuantía máxima del indicado incentivo fue para el año 2024, de 2.744,50 euros (dos mil setecientos cuarenta y cuatro euros), lo que equivale al 50 % de la cantidad total establecida en concepto de productividad para el año 2024.

La cantidad anual fijada para este incentivo será de igual importe para todas las personas trabajadoras de la empresa y tiene por objeto la mejora de la productividad por la reducción del absentismo, por lo que su devengo aparece ligado al número de faltas de asistencia que se produzcan en el cada uno de los trimestres del año del año, procediendo abonos a cuenta por trimestres naturales.

El importe máximo trimestral para el año 2024 fue de 686,13 euros, todo ello sin perjuicio de su posible revisión anual, para el supuesto de que el número de faltas computables supere el número de doce faltas en un año, en cuyo caso no se percibirá cantidad alguna por este concepto debiendo reintegrase las cantidades trimestrales percibidas a cuenta por la persona trabajadora, el cual se llevará a cabo en el recibo de salarios correspondiente al mes de enero del año natural siguiente a aquel a que corresponda el incentivo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

1.b) Se considerarán como faltas de asistencia computables a efectos de determinar el importe del complemento de mejora del absentismo, las faltas de asistencia no justificadas y las situaciones de incapacidad temporal (en adelante IT), derivadas de contingencias comunes y accidentes no laborales, quedando fuera del cómputo las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo o contingencias profesionales y aquellas otras situaciones de IT derivadas de situaciones asociadas a la interrupción del embarazo, la menstruación incapacitante y la gestación a partir del 1er día de la 39.ª semana y situaciones de riesgo por embarazo.

Regla de proporcionalidad. El personal que preste servicios, bien a tiempo completo o a tiempo parcial, fijo discontinuo o tenga la jornada reducida, se les aplicará proporcionalmente el incentivo en función del tiempo de trabajo efectivamente realizado en cada uno de los periodos de referencia, no se tendrá en cuenta a tales efectos el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, ni las situaciones de IT que se excluyen de conformidad con lo expresado en el párrafo precedente, así como las suspensiones de contrato por cuidado del menor por razón de nacimiento, adopción o acogimiento.

2. **Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para los distintos colectivos**

2.a) Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para los colectivos de oficinas centrales, personal administrativo de aparcamientos, personal del servicio CAS, personal mecanico del SAC, personal de mantenimiento y personal inspector del servicios de SARE.

2.a.1). Importe máximo y devengo: La cuantía máxima del indicado incentivo fue para el año 2024, de 2.744,50 euros (dos mil setecientos cuarenta y cuatro euros con cincuenta céntimos), lo que equivale al 50 % de la cantidad total establecida en concepto de productividad para el año 2024. Su importe máximo es igual para todas las personas trabajadoras a las que aplica.

Este incentivo tiene por objeto la mejora de la productividad, a través de la consecución de objetivos individuales correspondientes al puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora.

La retribución se calculará trimestralmente y el trabajador percibirá las cantidades que correspondan el mes siguiente una vez finalizado el trimestre natural. Al final del año natural se realizará el cálculo total de objetivos alcanzados en todo el año abonándose (a: diferencia existente hasta los 2.744,50 euros si se alcanzaran la totalidad de los objetivos establecidos en su correspondiente checklist.

Como anexo VI de este convenio colectivo, se incluyen las tareas asignadas a cada puesto de trabajo de las personas trabajadoras (checklist). Asimismo, se ha determinado la valoración correspondiente para el cálculo de la retribución a percibir por cada trabajador, de acuerdo con las bases consensuadas por las partes negociadoras el convenio, que son las siguientes:

- Se evaluará el grado de cumplimiento de determinadas tareas de las que se establecen en la descripción del puesto de trabajo de las personas trabajadoras.
- Esta evaluación se efectuará mediante listas de verificación o checklists (estas listas son formatos creados para recopilar datos ordenadamente y de forma sistemática), que deberán ser realizadas por cada persona trabajadora, para determinar el grado de cumplimiento efectivo de las tareas indicadas.
- La evaluación se llevará a cabo mediante software, pues esta opción permitirá una centralización automatizada de los datos, que los dotará de mayor seguridad, flexibilidad y eficiencia y cuyo manejo deberá ser de forma fácil y rápida para que pueda ser utilizado por cada persona trabajadora.
- Se deberá proporcionar una guía clara y se deberá dotar de formación a las personas empleadas sobre su uso.

Si las tareas elegidas para la determinación de la correspondiente evaluación fueran modificadas en la descripción del puesto de trabajo, deberá ser negociado nuevamente los criterios entre la RLPT y la dirección de la empresa que recogerá los nuevos objetivos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2.b) SAC. Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para el personal de Conductor Grúa y Auxiliar de Conductor.

2.b.1) El personal del SAC que realice funciones de Conductor y Auxiliar de Conductor del servicio de grúa, percibirá en concepto de productividad un máximo de 2.744,50 euros, siempre que se alcance en el departamento los 13.000 servicios al año y realice individualmente 360 servicios en cómputo anual a razón de 30 servicios mensuales.

El número de servicios en cómputo anual hace referencia a la retirada de vehículos, entendiéndose por tales automóviles de toda clase, motocicletas y bicicletas, vehículos de movilidad personal, en situación de infracción en general, así como a aquellas otras que se realicen con medios técnicos que permiten la retirada sin necesidad de presencia de la policía local, vehículos abandonados y desplazamientos por actividades de la ciudad a requerimiento de la policía local. La productividad por retirada de vehículos en situación de infracción se devengará en los importes que resulten contabilizando la retirada de vehículos con entrada en depósito de la empresa y los cobros en vía pública. Los enganches de vehículos sin entrada en depósito de la empresa (servicios nulos), traslado entre depósitos de la empresa a excepción de los vehículos abandonados y servicios adicionales no computarán a efectos de productividad individual.

Los objetivos alcanzados se calcularán trimestralmente y el trabajador percibirá la retribución que corresponda el mes siguiente una vez finalizado el trimestre natural. Al final del año natural se realizará el cálculo total de los servicios realizados en todo el año abonándose la diferencia existente hasta los 2.744,50 euros si se alcanzaran los 360 anuales en cómputo individual y 13.000 en cómputo total.

2.b.2) Los 13.000 servicios antes indicados, se establece en razón a la plantilla actual conductores/as/año, por lo que el número de servicios totales será proporcional al aumento o disminución en el número de conductores/as.

2.b.3) El conductor de grúa se compromete a maximizar la productividad en la prestación del servicio, entendida como la ejecución eficiente de las operaciones de retirada, traslado y manipulación de cargas, sin comprometer la seguridad ni el estado del equipo. Para ello, el conductor deberá:

a) Utilizar la grúa y sus componentes de acuerdo con las especificaciones técnicas del fabricante y las normas de seguridad aplicables, evitando el uso indebido o excesivo que pueda ocasionar desgaste o averías.
b) Realizar inspecciones diarias previas al uso del equipo, reportando de inmediato cualquier anomalía o desperfecto, con el fin de prevenir daños mayores y garantizar la continuidad del servicio.
c) Mantener el equipo limpio y en óptimas condiciones operativas durante todo el servicio.
d) Velar por el mantenimiento y conservación de los materiales entregados (uniformes, dispositivos electrónicos, señalización, etc.).

2.c) SARE. Incentivo de productividad por el cumplimiento de objetivos individuales para el personal Vigilante de SARE.

2.c.1) El personal del SARE que realice funciones de vigilante, percibirá en concepto de productividad 2.744,50 euros, siempre que en se alcance en el departamento los 90.000 expedientes de denuncia finalizados al año y realice individualmente 3.600 expedientes de denuncia en cómputo anual a razón de 300 expedientes mensuales.

Los objetivos alcanzados se calcularán trimestralmente y el trabajador percibirá la retribución que corresponda el mes siguiente una vez finalizado el trimestre natural. Al final del año natural se realizará el cálculo total de los servicios realizados en todo el año abonándose la diferencia existente hasta los 2.744,50 euros si se alcanzaran los 3.6 expedientes de denuncia.

2.c.2) Los 90.000 expedientes de denuncia finalizados de la totalidad servicio antes indicado, se establece en razón a una plantilla actual vigilantes/año, lo que el número de expedientes finalizados totales del servicio será proporcional aumento o disminución en el número de vigilantes y del número de plazas de estacionamiento regulado.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2.c.3) El vigilante de SARE se compromete a optimizar la supervisión y control de los espacios de estacionamiento regulado, asegurando el cumplimiento de las ordenanzas municipales ea beneficio del servicio público que se presta.

En este sentido el vigilante deberá:

a) Realizar rondas periódicas y sistemáticas en las áreas asignadas, utilizando los dispositivos de control (como pdas y transmisores) de manera eficiente y conforme a las instrucciones técnicas, evitando su deterioro por mal uso o negligencia.
b) Reportar diariamente el número de infracciones detectadas y vehículos sancionados, sin que ello implique descuidar la calidad del servicio o la integridad del equipo proporcionado.
c) Velar por el mantenimiento y conservación de los materiales entregados para la vigilancia (uniformes, dispositivos electrónicos, etc.).

3. **Devengo de la productividad**

Para el cálculo definitivo de la retribución, se considerarán los datos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. Por ello se deberá regularizar el importe anual correspondiente a la persona trabajadora, considerando los pagos realizados al final de cada trimestre. La diferencia resultante, en su caso, será regularizada en el mes de enero del año siguiente al de devengo.

No obstante, si en el trimestre siguiente al que corresponda el incentivo se alcanzaran los objetivos establecidos en los trimestres anteriores, será efectuada la regularización para abonar la diferencia económica resultante en el mes siguiente. De este modo, dicho pago no quedará pendiente para el indicado mes de enero.

4. **Compensación de incentivos por permisos retribuidos**

Cualquier trabajador/a de la empresa podrá solicitar la compensación de las retribuciones económicas que le correspondan por la aplicación de este plan por el disfrute de permisos retribuidos. Las solicitudes se realizarán siguiendo lo marcado para los permisos establecidos en el artículo 13°.2.i), del convenio colectivo.

La cuantía de esta compensación se calculará en proporción a la retribución económica correspondiente al coste de una hora ordinaria normal trabajada, según su categoría.

5. **Retribución anticipada de productividad**

Se mantiene la retribución anticipada de productividad ya regulada en convenios colectivos anteriores, consistente en la cantidad que resulte de aplicar el 1,3 % a la retribución fija y periódica mensual por categoría y que serán regularizadas anualmente por las liquidaciones que resulten de la aplicación del Plan de Productividad. Para mayor simplificación se establece la siguiente tabla.

SUBGRUPO	2021	2022	2023	2024
GRADO	44,48	46,04	47,65	48,60
TÉCNICO/A AUXILIAR	36,63	37,91	39,24	40,02
ADMINISTRATIVO/A	33,95	35,14	36,37	37,09
ADMTVO./A DE OSITO	37,83	39,16	40,53	41,34
ADMTVO./A APARCAMIENTO	37,83	39,16	40,53	41,34
RECE CIONISTA	33,95	35,14	36,37	37,09
INSPECTOR/A	33,29	34,46	35,66	36,38
CONDUCTOR/A	33,29	34,46	35,66	36,38
MECÁNICO DE VEHÍCULOS	31,63	32,73	33,88	34,56
MECÁNICO/A APARCAMIENTOS	31,05	32,13	33,26	33,92
VIGILANTE	31,18	32,27	33,40	34,07

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

SUBGRUPO	2021	2022	2023	2024
OPERARIO/A CAS	35,57	36,81	38,10	38,86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	28,95	29,97	31,02	31,64
AUXILIAR CONDUCTOR/A	30,59	31,66	32,76	33,42
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	29,91	30,95	32,04	32,68
ORDENANZA	26,70	27,63	28,60	29,17
LIMPIADOR/A	26,69	27,62	28,59	29,16

5.1. En el caso de que un trabajador/a no alcance en el primer año de aplicación del Plan de Productividad los objetivos que para las retribuciones variables por productividad se han establecido en el departamento en el que esté adscrito, quedará dicha regularización aplazada hasta el año siguiente, con un máximo de tres años. En todo caso, el trabajador/a podrá optar, para proceder a la compensación y absorción de la cantidad que resulte, en la forma prevista en el artículo 35, apartado 2, del convenio colectivo, es decir, como si de un anticipo se tratara.

En el caso que el trabajador/a solo alcance los objetivos mínimos establecidos en el Plan de Productividad no se realizará ninguna regularización.

5.2. El valor bruto correspondiente a cada grupo profesional o subgrupo en el apartado número uno tiene carácter de teórico, ya que en el caso de permanencia en la empresa en un periodo inferior corresponderá la parte proporcional. Igual circunstancia se producirá en el supuesto de cambio de categoría profesional a lo largo del año, respecto de cada categoría a su periodo de permanencia en la misma.

6. **Comisión de productividad**

Se creará una comisión paritaria de productividad compuesta por un mínimo de tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores y un secretario sin voto. Deberá ser presidido por el Director-Gerente o persona en la que delegue.

Los acuerdos se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión se reunirá como mínimo trimestralmente y conocerá de la aplicación práctica del sistema de productividad, buscando soluciones a las disfunciones que pudieran producirse.

En todas las reuniones se levantará acta que será signada junto con el secretario menos por un miembro de cada una de las partes.

La comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento acorde con la normativa vigente. Entre otras funciones serán: garantizar la rotación de los trabajadores de los distintos servicios, en cuanto a turnos de trabajo, zonas de realización de los mismos y personal que les acompañe en el desempeño de sus funciones, para velar por el reparto proporcional de los incentivos por productividad. Serán adaptados en la aplicación de los objetivos de la productividad de forma que no exista merma alguna en las retribuciones de sus incentivos en ninguno de estos motivos, los casos especiales como el de los representantes de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, accidentes laborales, excedencia por guarda legal y bajas por un espacio de tiempo que no supere el periodo de devengo de la productividad y permisos po maternidad y paternidad, así como aquellos casos que esta comisión considere, y cualquier otro supuesto que surja. Y cualquier cuestión relacionada con el programa de productividad. Todo ello respetando las facultades organizativas del empresario.

Esta comisión conocerá de la aplicación práctica del sistema de productividad, buscando soluciones a las disfunciones que hipotéticamente pudieran producirse.

Se podrá estudiar y establecer otros sistemas de productividad para el personal, durante la vigencia del convenio colectivo, ligada a objetivos relacionados con el vestuario, etc.

Esta comisión dispondrá de los datos necesarios para la aplicación práctica del sistema de productividad en todos los servicios. Para ello se entregarán mensualmente la información que corresponda.

Cualquier ampliación de una actividad en la empresa, se valorará para incluirla en el cómputo de la productividad de cualquier servicio.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

7. **Productividad por resultados de explotación**

Si el resultado de explotación (entendido este en función del cumplimiento de los resultados previstos en los presupuestos de la empresa confeccionados de forma homogénea con los del año precedente) de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, en el ejercicio de que se trate, arroja un resultado igual o superior al doble del importe total en el que se ha incrementado el total de la paga de resultado en el total de los trabajadores que conforman la plantilla como consecuencia de la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se abonará una productividad por resultado de explotación por importe 1.048,91 euros para cada año, a satisfacer en el mes de abril de:

AÑO	2024
IMPORTE	1.048,91

Por otra parte, en el caso de que el resultado de explotación se viera reducido porque no se hayan estabilizado los ingresos y gastos, por confección presupuestaria no homogénea respecto a ejercicios anteriores, y/o por una disminución de ingresos o un aumento de gastos por acontecimientos extraordinarios que implicaran una modificación o caída de la actividad de la empresa, será necesario revisar y adecuar el cálculo a la realidad. Para la indicada revisión se tomarán como referencia los periodos de actividad ordinaria sin incidencias dentro del ejercicio.

Esta productividad se abonará antes del día 5 de mayo del año siguiente al año natural de su devengo, una vez formuladas las cuentas anuales de la empresa del ejercicio al que corresponde la misma. El abono de esta productividad se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado en el año natural de su devengo. No obstante lo anterior, no se computarán a tales efectos, el tiempo empleado por los represente de los trabajadores en el desempeño de sus funciones o las suspensiones de contrato que se produzcan como consecuencia de IT derivada de accidente de trabajo, ni las ausencias debidas al disfrute de los permisos de maternidad y paternidad o vacaciones.

Artículo 30. *Gastos de desplazamiento*

1. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados/as por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y la empresa lo autorice, será:

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	2021	2022	2023	2024
EUROS/KILOMETRO	0,22 €	0,23 €	0,24 €	0,24 €

2. Para aquellos empleados/as del servicio SARE que tengan que desplazarse a las barriadas del El Palo, Huelin o a otras zonas periféricas de nueva creación se les abonará por gastos de desplazamiento por cada trayecto de ida y vuelta efectuado, o bien el importe de precio del billete ordinario (ida y vuelta), del transporte que preste servicios a la barriada correspondiente, aplicándose en todo caso la condición más favorable para el empleado/a.

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO SERVICIO SARE	2021	2022	2023	2024
TRAYECTO DE IDA Y VUELTA	2,85 €	2,94 €	3,05 €	3,11 €

3. Para aquellos empleados/as del servicio SARE que tengan que desplazarse a la zona Parque Tecnológico se le abonarán las siguientes cantidades:

PLUS SARE ZONA 22 PTA (MENSUAL)	2021	2022	2023	2024
	121,63 €	125,89 €	130,30 €	132,90 €

DIETAS SARE ZONA 22 PTA (DIARIO)	2021	2022	2023	2024
	9,79 €	10,13 €	10,48 €	10,69 €

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Artículo 31. *Servicios especiales*

1. En casos especiales de Semana Santa y Feria de Agosto, la jornada de trabajo podrá exceder de la normal para la debida atención del servicio público que se presta, considerándose el tiempo que rebase la jornada normal como extraordinario. Para la realización de estas horas se pedirá personal voluntario.

2. La cuantía de la retribución de estas horas extraordinarias especiales quedará fijada con idéntico valor y concepto que lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo con las correspondientes revisiones salariales pactadas.

3. Los servicios objeto de este artículo quedan comprendidos dentro del Plan de Productividad que se regula en este convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 32. *Asistencia jurídica y garantías*

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

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

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

4. La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

5. En caso de detención o privación de libertad de un empleado/a, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

6. Cuando el trabajador/a estuviese citado para declaración o asistencia a juicio relacionado con su trabajo en la empresa, su comparecencia será de inexcusable cumplimiento. Si la comparecencia debe efectuarse fuera de su jornada efectiva de trabajo, tendrá derecho a una indemnización que queda cuantificada en:

ASISTENCIA JUICIO	2021	2022	2023	2024
	33,56 €	34,73 €	35,95 €	36,67 €

Artículo 33. *Seguro de vida y accidente*

La empresa se obliga a suscribir una póliza de vida y accidente, cuyos asegurados/as son los empleados/as en activo de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima.

La indicada póliza cubrirá las contingencias que se enumeran a continuación:

a) Extinción del contrato de trabajo por declaración en situación de gran invalidez o en grado de invalidez permanente absoluta para todo trabajo cualquiera que sea la contingencia origen de la misma.
b) Extinción del contrato de trabajo por la declaración en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, cualquiera que sea la contingencia que fuese origen de la misma.
c) Fallecimiento en activo, producido por accidente o enfermedad.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Siendo el capital asegurado el de 21.338,78 euros, para cada una de las situaciones protegidas (letras a, b y c, anteriores).

En el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente convenio, la empresa deberá renovar la póliza de vida y accidente incrementando la cuantía de la cobertura de la misma hasta alcanzar el importe de 23.525,65 euros, para cada una de las situaciones protegidas.

Compone el colectivo asegurado la totalidad de los empleados/as en activo de SMASSA, que desempeñan funciones retribuidas al tomador del seguro.

En el colectivo asegurado, como empleados, se incluyen el personal laboral (ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal o cualquier otra modalidad prevista por el Estatuto de los Trabajadores), el personal eventual.

Se entienden también incluidas en el seguro las personas que en el futuro, dentro del periodo de duración del contrato de seguro, adquieran cualquiera de las condiciones anteriormente señaladas.

Se considerará incluido en la póliza a la totalidad del personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su vinculación con el tomador que, en función de su situación, debiera estar de forma efectiva incluido en la póliza e independientemente de la situación en la que se encuentren (en alta laboral, en incapacidad temporal, en proceso de reconocimiento de incapacidad permanente, en situación de suspensión de contrato por cualquiera de las circunstancias previstas en la legislación, etc.).

Mantendrá la condición de asegurado de la póliza que se contrate el empleado que cause baja en su prestación de servicios retribuidos por agotamiento del periodo máximo de incapacidad temporal, manteniendo en consecuencia la cobertura vigente hasta que se produzca una resolución definitiva de la Seguridad Social u organismo competente sobre su situación.

Se entregará una copia de la póliza (condiciones generales y particulares), al comité de empresa.

Artículo 34. *Seguro de responsabilidad civil y gastos colegiales*

1. **Seguro de reponsabilidad civil**. La empresa tiene contratada póliza de seguros de responsabilidad civil general, en la que queda comprendida la actuación de su personal en el desempeño de esta.

La empresa se compromete a consultar a las compañías aseguradoras para que este compromiso permanezca vigente mientras perdure el tiempo de responsabilidad de la obra/obras ejecutadas, aunque este personal ya no se encuentre en activo en SMASSA.

2. **Gastos colegiales**. La empresa asumirá el pago de los gastos derivados de la colegiación obligatoria del personal técnico de SMASSA, para el ejercicio de su profesión en la empresa.

Dicho pago se realizará directamente por la empresa al colegio profesional correspondiente, cubriendo exclusivamente las cuotas colegiales obligatorias exigidas para el ejercicio profesional.

El importe abonado por este concepto tendrá la consideración de retribución en especie, figurando en la nómina de la persona trabajadora de conformidad con la normativa fiscal y de Seguridad Social aplicable, estando sujeto a las correspondientes cotizaciones e imputación fiscal.

Este beneficio tiene como única finalidad garantizar que la persona trabajadora cumpla con los requisitos legales para el desempeño de sus funciones en la empresa, no constituyendo en ningún caso un complemento salarial ni un concepto retributivo consolidable.

Artículo 35. *Prestaciones*

1. Los empleados/as con contrato indefinido a tiempo completo de la empresa podrán percibir las siguientes prestaciones:

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

a) **Por matrimonio**: El empleado/a percibirá por este concepto a cargo de la empresa, la cantidad de:

PRESTACIONES	2021	2022	2023	2024
POR MATRIMONIO	96,01 €	99,37 €	102,84 €	104,90 €

b) **Por natalidad**: El empleado/a percibirá en concepto de natalidad, por cada hijo/a y beneficiario de ayuda familiar, la cantidad de:

PRESTACIONES	2021	2022	2023	2024
POR NATALIDAD	76,73 €	79,42 €	82,20 €	83,84 €

c) **Por enfermedad, accidente o baja maternal**: Se abonará el 100 % del salario real a cargo de la empresa.

En cualquier caso, si la entidad gestora obligada al pago no realizase el mismo en el plazo (un mes), la empresa anticipará el abono de la prestación por maternidad, siendo reintegrado por el empleado/a las cantidades objeto del anticipo una vez se realice el pago de dicha prestación por la entidad que corresponda.

d) La empresa mensualmente por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las siguientes condiciones:

Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33 % que se determina en el R. D. 383/1984, de 1 de febrero, o bien el que se determine en la norma que la sustituya o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

No estar comprendido/a en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.

Para ser beneficiario/a de esta prestación, el discapacitado/a no podrá superar el 70 % del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Este porcentaje será del 80 % siempre que el discapacitado/a conviva y dependa económicamente del empleado/a.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado/a, esta cantidad se mantendrá por la empresa a favor de los beneficiarios/as de los mismos/as y mientras perduren las circunstancias que lo otorgaron.

Abonará la siguiente cantidad:

PRESTACIONES	2021	2022	2023	2024
POR HIJO/A O CÓNYUGE DISCAPACITADO/A	175,98 €	182,14 €	188,51 €	192,28 €

e) **Por ayuda escolar**: La empresa establece una ayuda escolar anual para los hijos/as de los empleados/as con la siguiente cuantía:

CONCEPTO AYUDA ESCOLAR	2021	2022	2023	2024
GUARDERÍA O EDUCACIÓN INFANTIL	166,28 €	172,10 €	178,12 €	181,68 €
EDUCACIÓN PRIMARIA O EQUIVALENTE	88,67 €	91,77 €	94,98 €	96,88 €
EDUCACIÓN SECUNDARIA, BACHILLERATO. COU, FP II Y GRADO MEDIO, O EQUIVALENTE	171,82 €	177,83 €	184,06 €	187,74 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O DE DOCTORADO EN MÁLAGA Y FP DE GRADO SUPERIOR, ESCUELA DE IDIOMAS, ARTES Y OFICIOS	277,12 €	286,82 €	296,86 €	302,79 €
MASTER POSTGRADOS NECESARIOS PARA EJERCER LA PROFESIÓN	277,12 €	286,82 €	296,86 €	302,79 €
CAP	171,82 €	177,83 €	184,06 €	187,74 €

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá sustituirse la ayuda reseñada por otras que fueran equivalentes a juicio de la comisión paritaria o de seguimiento del convenio.

Cualquier otra prestación distinta de las que se indican en el cuadro anterior, será informada por dicha comisión y resuelta por la empresa.

Se establecen becas, para estudios universitarios fuera de Málaga, por importe de:

CONCEPTO AYUDA ESCOLAR	2021	2022	2023	2024
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS FUERA DE MÁLAGA	517,31 €	535,42 €	554,16 €	565,24 €

Estas ayudas se abonarán en la nómina de septiembre de cada año.

Esta prestación la percibirán las personas empleadas por aquellos familiares que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que convivan con él/ella, y por el cónyuge y los hijos/as aún en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

A estos efectos también se percibirá ayuda por los hijos/as del cónyuge cuando se constate la convivencia de aquellos/as con el empleado/a.

Con el fin de incentivar la formación de los empleados/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, se establecen las ayudas que a continuación se especifican:

CONCEPTOS	2021	2022	2023	2024
CURSO DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA, ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA MAYORES DE 25 AÑOS Y GRADUADO ESCOLAR	277,12 €	286,82 €	296,86 €	302,80 €
FORMACIÓN PROFESIONAL I	831,37 €	860,47 €	890,58 €	908,39 €
FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR Y BACHILLERATO.	1.108,47 €	1.147,27 €	1.187,43 €	1.211,17 €
ESCUELAS DE IDIOMA, ARTES Y OFICIOS.	1.662,72 €	1.720,91 €	1.781,15 €	1.816,77 €
EN CASO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES, MASTER POSGRADOS PARA EJERCER LA PROFESIÓN	2.771,21 €	2.868,20 €	2.968,59 €	3.027,96 €
DOCTORADOS	554,23 €	573,63 €	593,70 €	605,58 €
CAP	171,82 €	177,83 €	184,06 €	187,74 €

Se abonará el 30 % de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna. En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya obtenido la titulación de la primera.

En los casos de estudios ya iniciados, se abonará la diferencia entre el 30 % de la ayuda correspondiente y la suma de las ayudas recibidas con anterioridad por esos mismos estudios.

Las ayudas para la incentivación de empleados/as de la empresa, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que las soliciten.

f) Los empleados/as percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles, previa justificación mediante factura y receta médica, las cantidades en su límite máximo que se señalan:

Se suprimen aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto que concede el Servicio Andaluz de Salud.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

CONCEPTOS	2021	2022	2023	2024	PERIODO DE CONCESIÓN
GAFAS TODO USO	94,89 €	98,21 €	101,65 €	103,68 €	3 AÑOS
GAFAS BIFOCALES	135,57 €	140,31 €	145,22 €	148,13 €	3 AÑOS Y 1 AÑO (MENORES DE 14 AÑOS)
CRISTALES DOS	67,78 €	70,16 €	72,61 €	74,06 €	ANUAL
CRISTALES UNO	33,91 €	35,09 €	36,32 €	37,05 €	ANUAL
LENTILLAS	89,46 €	92,59 €	95,83 €	97,75 €	ANUAL
EMPASTES (MÁXIMO 12 PIEZAS)	39,77 €	41,16 €	42,60 €	43,46 €	10 AÑOS
PRÓTESIS DENTAL COMPLETA	677,84 €	701,57 €	726,12 €	740,64 €	10 AÑOS
PRÓTESIS DENTAL MEDIA	339,76 €	351,65 €	363,96 €	371,24 €	10 AÑOS
PIEZA DENTAL IMPLANTADA (MÁXIMO 12 PIEZAS)	122,00 €	126,27 €	130,69 €	133,31 €	10 AÑOS
APARATO DE ORTODONCIA	788,22 €	815,81 €	844,37 €	861,25 €	2 AÑOS
ZAPATOS Y BOTAS ORTOPÉDICAS	76,94 €	79,63 €	82,41 €	84,06 €	6 MESES (0 A 2 AÑOS) 1 AÑO (2 A 14 AÑOS) 2 AÑOS (MAYOR 14 AÑOS)
PLANTILLAS ORTOPÉDICAS			82,41 €	84,06 €	6 MESES (0 A 2 AÑOS) 1 AÑO (2 A 14 AÑOS) 2 AÑOS (MAYOR 14 AÑOS)
PRÓTESIS AUDITIVA	542,28 €	561,26 €	580,90 €	592,52 €	2 AÑOS
APARATO DE FONACIÓN	SEGÚN FACTURA				

Cualquier otra prestación distinta de las que se indican en el cuadro anterior, será informada por la comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo y resuelta por la empresa.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados/a de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, estas prestaciones solo las percibirá uno de ellos.

Las citadas prestaciones la percibirán los empleados/as por aquellos familiares que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que tenga la condición de beneficiarios de Seguridad Social y por el cónyuge y los hijos/as aun en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

g) A los empleados/as que, posteriormente a su ingreso, se les exija, por la empresa o por Ley, un carné distinto al requerido en las normas de ingreso, se les gestionará la obtención del nuevo carné. Asimismo, la empresa se encargará de gestionar la renovación del carné de conducir a aquellos empleados/as que se les haya exigido dicho requisito en los procesos de ingreso, promoción o provisión.

h) A todo empleado/a que justifique documentalmente la asistencia de su cónyuge, padre o madre o hijos/as que convivan con él y/o ella, a algún programa de rehabilitación para drogodependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente, se les abonará mensualmente, y mientras dure el tratamiento, la cantidad de:

	2021	2022	2023	2024
DROGODEPENDENCIA	148,08 €	153,26 €	158,63 €	161,80 €

La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable del centro de rehabilitación.

i) La empresa se obliga a satisfacer el coste correspondiente a la obtención por los auxiliares del servicio de grúas del permiso de conducción que los habilite para actuar laboralmente como conductores de este tipo de vehículos, estableciendo un límite de tres convocatorias. Aquellos otros auxiliares que puedan estar en posesión de dicho permiso de conducir vehículos-grúas, serán ascendidos a esta categoría de forma inmediata.

2. Los empleados/as vinculados con contrato de duración determinada tendrán derecho a las prestaciones especificadas en las letras a, b, y c, del número anterior. En cuanto a las restantes prestaciones económicas que se establecen en este artículo del convenio colectivo, también se abonarán a los/as trabajadores/as vinculados/as a la empresa mediante cualquier tipo o modalidad de contrato temporal, aunque la/s cantidad/es que por tal/es prestación/es pudieran corresponderle la percibirán en cuantías directamente proporcional al tiempo trabajado con carácter temporal.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Artículo 36. *Anticipos*

1. La empresa destinará un fondo de 21.000 euros para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados/as. De estos, 14.000 euros se irán concediendo desde enero, mientras que los 7.000 euros restantes se irán concediendo de julio a diciembre.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 325,00 y 2.600,00 euros y serán reintegrables como máximo en 20 meses.

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

4. Se podrá solicitar más de un anticipo en el mismo año por los trabajadores/as cuando el primer anticipo no alcance la cantidad máxima establecida en el convenio colectivo; a tal efecto se tendrá en cuenta como límite para esa segunda y última petición, la cantidad fijada en el mismo. El empleado/a al que le sea concedida cualquier tipo de excedencia u otra situación que interrumpa su actividad en la empresa, salvo las derivadas de maternidad y que se presuma superior a un año, deberá reintegrar el/los anticipo/s previamente a hacerse efectiva cualquiera de dichas situaciones.

5. La concesión será resuelta dentro de los quince días siguientes a su solicitud en sentido afirmativo o negativo por la Dirección de la empresa, previo informe del comité de empresa.

6. Los informes del comité de empresa deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, en los que además podrá obviarse la restricción establecida en el punto 4 de este artículo, siempre que, por unanimidad de los miembros de la comisión así se acuerde. A estos efectos se considerarán urgentes los siguientes motivos:

a) Procesos de ejecución de deuda, cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.
b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto y tanteo.
c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
d) Para reparación de vivienda de inexcusable realización.
e) Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

1. La empresa destinará un fondo de 21.000 euros para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados/as. De estos, 14.000 euros se irán concediendo desde enero, mientras que los 7.000 euros restantes se irán concediendo de julio a diciembre.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 325,00 y 2.600,00 euros y serán reintegrables como máximo en 20 meses.

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

4. Se podrá solicitar más de un anticipo en el mismo año por los trabajadores/as cuando el primer anticipo no alcance la cantidad máxima establecida en el convenio colectivo; a tal efecto se tendrá en cuenta como límite para esa segunda y última petición, la cantidad fijada en el mismo. El empleado/a al que le sea concedida cualquier tipo de excedencia u otra situación que interrumpa su actividad en la empresa, salvo las derivadas de maternidad y que se presuma superior a un año, deberá reintegrar el/los anticipo/s previamente a hacerse efectiva cualquiera de dichas situaciones.

5. La concesión será resuelta dentro de los quince días siguientes a su solicitud en sentido afirmativo o negativo por la Dirección de la empresa, previo informe del comité de empresa.

6. Los informes del comité de empresa deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, en los que además podrá obviarse la restricción establecida en el punto 4 de este artículo, siempre que, por unanimidad de los miembros de la comisión así se acuerde. A estos efectos se considerarán urgentes los siguientes motivos:

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

a) Procesos de ejecución de deuda, cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.
b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto y tanteo.
c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.
d) Para reparación de vivienda de inexcusable realización.
e) Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

7. Con el objetivo de evitar perjuicios económicos a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal durante la totalidad del mes y le correspondan percibir conceptos variables establecidos en el artículo 35 del convenio colectivo en importe bruto superior a 300 euros, se establece el siguiente procedimiento para anticipo:

Una vez presentada y registrada la solicitud de la prestación correspondiente o en su caso remitida la incidencia del concepto correspondiente y siempre que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal durante todo el mes, la empresa anticipará el importe aproximado. Dicha cantidad se abonará en la nómina mensual como un anticipo reintegrable, figurando en los correspondientes conceptos retributivos.

Una vez que la persona trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo tras la finalización de la incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar el importe bruto total de la retribución, conforme a lo establecido en el convenio colectivo, y, simultáneamente, regularizará el anticipo efectuado, descontando en la misma nómina el importe adelantado.

El anticipo concedido tendrá, por tanto, carácter reintegrable y no generará intereses, siendo un mecanismo excepcional para garantizar que la persona trabajadora pueda disponer de la ayuda solicitada durante el periodo en que, por su situación de incapacidad temporal, podría ver retrasado su cobro.

Artículo 37. *Indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima*

1. Todo empleado que acceda a una pensión de jubilación contributiva en las condiciones establecidas en el artículo 205 de la LGSS, tendrá derecho a una indemnización que se abonará en la nómina del mes en que cese por tal motivo y consistirá en:

	2021	2022	2023	2024
INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN	1.748,71 €	1.809,91 €	1.873,26 €	1.910,72 €

2. Cuando un empleado/a solicite y le sea concedida la jubilación con antelación a la edad que le corresponda por aplicación de lo establecido en el artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa le abonará una indemnización de la cuantía que se indican en función a los años de anticipación en el acceso a la jubilación:

2021	2022	2023	2024	
8.335,96 €	8.627,72 €	8.929,69 €	9.108,28 €	SI TIENE 64 AÑOS CUMPLIDOS
15.004,72 €	15.529,89 €	16.073,43 €	16.394,90 €	SI TIENE 63 AÑOS CUMPLIDOS

La Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, se compromete a incrementar los anteriores importes hasta igualarlos a los que por idéntico concepto retribuye el excelentísimo Ayuntamiento de Málaga a sus trabajadores, según convenio colectivo de la Corporación para los años 2000/2003.

La empresa y previa información a la comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo, concertará con compañía de seguros la cobertura de las cantidades indemnizatorias en concepto de jubilación que se indican anteriormente.

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

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Las indemnizaciones establecidas en los números anteriores se abonarán solo en los casos de acceso a la jubilación total.

4. A la totalidad de empleados/as que cumplan 25 años de servicios prestados en la Empresa, se les abonará en concepto de gratificación por una sola vez la cantidad de:

2021	2022	2023	2024
201,00 €	208,04 €	215,32 €	219,63 €

5. Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, negociándose en el comité de empresa su cuantía y condiciones.

6. Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilación anticipada incentivada no supongan disminución del empleo en la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 38. *Actividades socio culturales*

La empresa constituirá un fondo anual, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el comité de empresa y las secciones sindicales y fiscalizado por la Dirección de la empresa, comprometiéndose la misma a realizar las gestiones oportunas a los efectos de agilizar los pagos. La cantidad establecida es la siguiente:

2021	2022	2023	2024
2.500,80 €	2.588,32 €	2.678,92 €	2.732,49 €

Artículo 39. *Adecuación de puestos de trabajo*

1. Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un empleado/a no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, al empleado/a podrá adecuársele a un nuevo puesto, si está capacitado/a para el mismo.

2. El análisis, evaluación y propuestas de adecuación de los empleados/as mencionados en el número anterior será realizado y conforme apruebe el Comité de Seguridad y Salud.

3. Las retribuciones del empleado/a serán las correspondientes a su nuevo puesto, salvo las retribuciones básicas, el complemento de destino y el específico de valoración que serán las del puesto de origen.

CAPÍTULO VI

Derechos y garantías sindicales

Artículo 40. *El comité de empresa*

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados/as.

2. El comité de empresa recibirá información sobre la política de personal de la empresa, que le será facilitada trimestralmente.

3. El comité de empresa emitirá informe, con carácter previo, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de alguna de sus instalaciones.
b) Planes de formación de personal.
c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
d) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo de Administración.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
b) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Planes de formación profesional de la Empresa.
d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
f) Cualquier asunto de personal que sea de competencia del Consejo de Administración.

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

6. El comité de empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

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

7. El comité de empresa conocerá, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de su medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. El comité de empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como sobre el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10. El comité de empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal que se establezcan en la empresa.

11. El comité de empresa colaborará con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

12. El comité de empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

13. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

14. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado y en todo lo citado a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1, del artículo 64, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma para fines distintos a los que motivaron la entrega.

15. La empresa facilitará al comité de empresa locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

16. El comité de empresa se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la empresa.
b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados/as de la empresa.
c) Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

17. El comité de empresa tendrá derecho a enviar un miembro en representación de los trabajadores al Consejo de Administración de la SMASSA con voz y sin voto y, por tanto, será informado con la misma antelación que a los miembros del Consejo de los siguientes puntos:

a) Orden del día.
b) Acta de la reunión anterior.
c) Asuntos a tratar.

Artículo 41. *Garantías personales*

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los empleados/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales, sindicales y sociales.
c) Ser oído el comité de empresa en los expedientes contradictorios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
d) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del empleado/a en el ejercicio de su representación.
   Durante el periodo de representación sindical, cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del comité de empresa, este, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
e) Disponer cada uno de sus miembros de 20 horas para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:
   Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la empresa, en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.
   Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en el servicio donde esté destinado cada miembro, de la correspondiente comunicación, al incorporarse a su puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta.
   Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados sindicales en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de la empresa.
   El miembro del comité de empresa que, además, sea delegado sindical, solo tendrá un crédito de 20 horas.
   El control de las horas sindicales será trimestral, debiendo negociarse en cada sección sindical, dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo, la forma en la que el cómputo anual de las mismas haya de realizarse.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

f) La empresa queda obligada a conceder a los miembros de la representación social el/los permiso/s retribuido/s necesario/s para el ejercicio de su labor como negociadores del convenio colectivo de empresa, sin que estos tiempos sean deducibles del crédito horario.

Dichos tiempos comprenderán el/los día/s de negociación e igualmente dos días laborables de liberación de prestación laboral que se corresponderán, uno con el día inmediatamente anterior y otro con el día posterior al día de la reunión de la reunión de la comisión negociadora.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá solicitarse por los miembros de la representación de los trabajadores/as en dicha comisión, con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha prevista para la celebración de la reunión de la comisión negociadora, que el indicado permiso de dos días hábiles se disfrute durante los dos días anteriores o posteriores a la fecha prevista para la celebración de la reunión de la comisión negociadora.

Por parte de la empresa, se aplicará un criterio flexible en la atención de las solicitudes a las que se refiere el párrafo anterior.

g) Los/as representantes sindicales que se encuentren en régimen de liberación sindical no podrán sufrir merma en las retribuciones que les corresponda percibir.

Artículo 42. *Secciones sindicales*

1. Las centrales sindicales legalmente establecidas, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa, cuando demuestren fehacientemente que el número de sus afiliados sean al menos un 10 % de los trabajadores en nómina.

2. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del comité de empresa, excepto las horas de crédito sindical concedidas a estos, integradas en las horas que se asignan en el número siguiente a las secciones sindicales.

3. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados/as sindicales elegidos por y de entre sus afilados y dispondrán de 25 horas (veinticinco) horas mensuales para la realización de sus funciones representativas.

4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes facultades:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el comité de empresa y a la propia empresa.

b) Representar y defender los intereses de su central sindical y de los afiliados/as de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la empresa.

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

d) Tener acceso a la información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.

e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios.

f) Previa solicitud por escrito del empleado/a que así lo desee, la cuota sindical de los afilados/as a la secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.

g) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de empresa que se establezcan en materia de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

Artículo 43. *Comisión negociadora del convenio*

1. La comisión negociadora del convenio colectivo se constituirá por la empresa o sus representantes, de una parte, y la otra, por los representantes de los trabajadores legitimados según lo dispuesto por los artículos 87, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 8.º, de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto. Asimismo, se designará un secretario que levantará acta de cada una de las sesiones que se celebre.

3. El número de miembros por cada una de las partes no superará doce personas.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por la propia comisión, quien moderará las sesiones.

5. De todas las reuniones se levantará acta que será signada junto con el secretario, al menos, por un miembro de cada una de las partes representadas.

6. Los delegados sindicales de las secciones sindicales implantadas en la empresa, si no forman parte en la composición de la comisión negociadora, asistirán a las sesiones de la Mesa con voz, pero sin voto.

7. El procedimiento y tramitación de la negociación colectiva será el establecido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su inicio según la regulación establecida en el artículo 3.2 del presente convenio colectivo.

Artículo 44. *Asambleas*

1. Están legitimados para convocar asambleas:

a) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicato más representativo, directamente o a través de los delegados/as sindicales.
b) El comité de empresa.
c) Cualesquiera empleados/as de la empresa, siempre que su número no sea inferior al 40 % de la plantilla.

2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

a) Comunicar por escrito a la empresa su celebración con una antelación de dos días laborables.
b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
c) Indicar el orden del día.
d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso las 20 horas anuales, de las cuales 10 corresponderán al comité de empresa y el resto, a partes iguales, entre las centrales sindicales que han obtenido representatividad en el mismo.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, siempre que tales reuniones tengan el mismo orden del día.

4. Para tratar temas específicos que afecten a colectivos concretos de áreas o servicios, se dispondrá de 6 horas que no se computarán entre las del apartado anterior. La autorización para la celebración de dichas asambleas especificadas deberá ser solicitada con 72 horas de antelación.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 45. *Comité de seguridad y salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud, que será único para toda la empresa, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. Todo empleado/a tendrá derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud al personal de nuevo ingreso, o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio empleado/a, sus compañeros o terceros, ya sean con medios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El empleado o empleada vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de seguridad y salud.

Los trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, tendrán el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores/as fijos. Tendrán derecho, por tanto, a formación adecuada a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, a equipos de protección personal, y, en definitiva, a todos aquellos beneficios que sobre seguridad y salud se acuerden en el convenio colectivo.

3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados de Prevención y por el Director-Gerente o persona en quien delegue, que asumirá la presidencia y los/as representantes que este designe, que en su conjunto será igual en número al de los delegados/as de Prevención.

4. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán ser mensuales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En dichas reuniones participarán, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales y los/as asesores de la empresa y sindicato/s que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el número anterior. También podrán participar empleados/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se deban de tratar en este órgano y técnicos de prevención ajenos al mismo, siempre que así lo soliciten alguna de las representaciones en el comité.

5. En cada servicio habrá un Delegado/a de Prevención. Dichos delegados/as serán nombrados/as por el Pleno del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario de 20 horas/mes para realizar sus funciones que serán las de informar al Comité de Seguridad y Salud, y/o al Comité de Empresa, de las anomalías observadas, así como las de vigilancia del cumplimiento de las normas existentes en materia de seguridad e higiene. Podrán ser designados delegados/as de Prevención trabajadores/as que no sean miembros del comité de empresa.

En este crédito horario no están incluidas las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Estas horas serán de utilización exclusiva por cada uno de los delegados y delegadas de Prevención y no podrán acumularse a otras que, por cualquier causa, ya tuviera, o pudiera tener, el mismo delegado o delegada.

Artículo 46. *Competencias del Comité de Seguridad y Salud*

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud:

a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
b) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar las causas y de proponer las medidas de prevención oportunas.
c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar las propuestas concretas de prevención, motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.
d) Confeccionar un fichero de los locales de la Empresa y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la seguridad y salud, para cuyo estudio y control, la empresa facilitará cuantos datos sean necesarios.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

e) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los Servicios y dependencias establecidos para los empleados/as, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otra que considere oportunas.
f) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica, así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y riesgos.
g) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera puntual y con carácter de urgencia, con el objeto de que por los mismos, tras los informes técnicos precisos, se puedan ordenar la paralización inmediata de las actividades, en caso de riesgo inminente de accidente.
h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los acuerdos y convenios en materia de seguridad y salud.
i) Velar por la ejecución de los acuerdos del Consejo de Administración u otro Órgano competente en materia de seguridad y salud.
j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales de la Sociedad, siempre que afecten a la seguridad y salud, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.
k) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
l) Al menos cada tres meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.
m) En todos los artículos en los que se haga referencia al término “salud”, se entenderá por este concepto el dado por la OMS (Organización Mundial de la Salud).
n) Todo ello sin perjuicio de la Ley número 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. *Vigilancia de la salud*

1. Se realizará por la empresa un estudio de todos los puestos de trabajo existentes en la misma que determinará el mapa de riesgos profesionales. En dicho estudio se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el Comité de Seguridad y Salud.

2. Anualmente se efectuará un reconocimiento médico por el Servicio de Vigilancia de la Salud a todos los empleados/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo, según lo establecido en el mapa de riesgos.

3. En los puestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, la revisión se efectuará con la periodicidad necesaria que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del riesgo que entrañen y los reconocimientos a los que se refiere este párrafo tendrá carácter de obligatorio. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

4. El Servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados/as. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

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

En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de descanso de 10-12 minutos, que se computará como de trabajo efectivo a estos efectos, debiendo coincidir alguna de ellas con el periodo de descanso diario a que se refiere el artículo 10.2 (horario de trabajo) al que, en ningún caso, podrá acumularse.

Artículo 48. *Uniforme de trabajo*

1. La empresa proporcionará uniformes y distintivos de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. el modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el comité de empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega del vestuario de verano en abril y del vestuario de invierno de septiembre a octubre. Se entregará uniformidad suficiente para prestar los servicios al que estén adscritos los empleados/as.

4. Es obligación del personal el uso del uniforme y distintivos establecido para su colectivo, pasando a su propiedad al vencimiento de la vida útil que tengan asignadas las prendas, siendo responsabilidad del trabajador su conservación y buen uso durante el periodo de vida útil establecido.

5. Los trabajadores que por cualquier circunstancia cesen en la empresa, deberán entregar todas las prendas integrantes del uniforme, así como los distintivos cuando correspondan.

6. El número de prendas, su tipo y vida útil de las mismas para cada uno de los colectivos de personal serán las que se detallan en el anexo número V y según lo establecido en el contrato, conforme a la licitación realizada por la empresa.

En cualquier caso, tanto el número como la tipología de las prendas antes reseñadas, podrá ser objeto de modificación por acuerdo adoptado por el grupo de trabajo de uniformidad siempre que tal modificación no suponga un incremento de costes. En tal circunstancia la comisión negociadora del convenio ratificará el indicado acuerdo pasando a formar parte integrante del presente convenio.

Además pasará a formar parte integrante de este convenio los acuerdos que se adopten por parte de la comisión negociadora de vestuario en la confección de un sistema por puntos que se hará efectivo en el primer trimestre del año 2019.

CAPÍTULO VIII

Acceso, promoción y formación

Artículo 49. *Contrataciones especiales por parte del director-gerente*

El director-gerente queda facultado para contratar directamente y por su libre designación a personal de confianza para efectuar trabajos específicos de secretaria o asesoramiento para el presidente del Consejo de Administración, consejeros-delegados, administrador de la sociedad, director-gerente, sub-directores, jefes de servicios, jefes de departamentos y jefes de unidades.

Este personal no ocupará plaza fija de trabajo, ni desarrollará funciones o cometidos de otros trabajadores de la empresa, cesando en sus funciones cuando concluya la actividad o cese la persona a la que se adscribe o, en su caso, a instancia o por decisión de tal persona.

El número máximo de personas que pueden contratarse bajo esta modalidad no podrá sobrepasar los cinco.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Artículo 50. *Sistema de acceso*

1. La selección de todo el personal fijo o de bolsa de trabajo se realizará de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en las que se garantice en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Para la provisión de puestos de trabajo, se nombrará un tribunal paritario compuesto por un mínimo de dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores y un secretario, sin voto. Deberá ser presidido por el director-gerente o persona en la que delegue.

3. Cada parte nombrará a sus miembros; el comité de empresa nombrará a sus representantes procurando tengan igual o superior nivel académico al exigido a los aspirantes a la plaza convocada. Si ello no fuese posible, dicho vocal no podrá emitir calificación del ejercicio, pero si dar su opinión e informar al comité de empresa del desarrollo de las pruebas.

4. En todas las convocatorias que se realicen para cubrir las plazas que integran la oferta pública de empleo, deberá establecerse la obligatoriedad de la aplicación del complemento específico por incompatibilidad.

5. A las pruebas podrá asistir los delegados sindicales, quienes presenciarán las mismas.

6. En todo caso, será preceptivo para el ingreso en la empresa el reconocimiento médico favorable.

7. El aspirante considerado apto por el tribunal, se someterá a un periodo de prueba en su nueva categoría profesional, que será de seis meses para el personal titulado, y de tres meses para el restante personal, excepto para el personal no cualificado en que será como máximo de quince días laborables.

8. Los criterios de selección, pruebas y todo aquello relacionado con la convocatoria, será previamente elaborado por la empresa y el comité de empresa.

Artículo 51. *Promoción interna*

1. Las plazas de trabajo vacantes o de nueva creación se convocarán en promoción interna entre los trabajadores/as y en caso de no cubrirse, se convocarán en turno libre.

2. Los empleados/as deberán para ello poseer los requisitos exigidos legalmente, una antigüedad mínima de 1 año de relación laboral en la empresa, a tales efectos se computará el periodo comprendido desde la fecha en la que el personal incluido en la/s bolsa/s firme su primer contrato de trabajo, hasta aquella otra en la que se produzca la convocatoria, aunque no haya prestado servicios efectivos durante la totalidad del periodo y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria, las cuales deberán realizarse de forma separada a las del turno libre. Asimismo, se suprimirán aquellas materias que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostradas para el ingreso en la categoría de origen, debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico necesario para la plaza o especialidad al que se acceda.

3. La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para cubrir las bajas laborales, periodos de vacaciones u otros días inhábiles que se produzcan en aquellos casos que resulte imprescindible, con personal procedente en primer lugar de trabajadores/as a tiempo parcial y en segundo lugar con trabajadores/as procedentes de una bolsa de trabajo que se creará, en caso de no existir, con arreglo a los criterios, ya negociados conforme al artículo 50.

Artículo 52. *Relación de puestos de trabajo*

1. Una vez confeccionada la nueva RPT. Incluida en el anexo II la descripción de los puestos de trabajo realizada junto con la valoración determinará, al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál será el sistema de provisión.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

2. Los puestos de trabajo se agrupan, en su caso, en:

a) Grupo.
b) Nivel.
c) Puesto de trabajo y/o subgrupo profesional.
d) Cualificaciones, profesiones o especialidades.

3. A cada puesto de trabajo o subgrupo profesional de los mencionados en el número anterior le está asignado un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y un nivel de destino.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo subgrupo y del nivel de destino que le corresponden se acompañan en el anexo I.

En el caso de que se requiera un nuevo estudio de valoración de puestos de trabajo y respecto a la intervención del comité de empresa, se observará por la empresa las prescripciones que en materia de información y consultas establece, entre otros preceptos, el número 5, del artículo 64, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Formación*

1. La empresa elaborará un plan de formación comprensivo de todas las actividades para la formación del personal, garantizando los principios de globalidad, igualdad y eficacia en su gestión, fomentando así la carrera profesional dentro de un plan de calidad.

A este respecto se concibe la formación como un instrumento integrador en la gestión de recursos humanos juntos a la selección, diseño de carrera y promoción profesional, sistemas de incentivación y motivación, etc., todo ello en un sistema coherente interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa del servicio que presta la empresa, que mejore la prestación y calidad de los servicio al ciudadano y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de la vida laboral y el desarrollo profesional y motivaciones de los empleados/as.

2. Serán objetivos generales de formación:

a) Ser instrumento básico de la modernización y profesionalización de la gestión y prestación de servicios.
b) Contribuir al desarrollo y elevación del nivel cultural y profesional de los empleados/as.
c) Facilitar el desempeño de los puestos de trabajo a través del mantenimiento y desarrollo de habilidades, la adquisición de conocimientos y el aprendizaje de nuevas tecnologías.
d) Priorizar formas organizativas que garantizando la calidad necesaria, busquen la mejor gestión de los recursos (formación interna, formación a medida, formación en cascada, programas a medio plazo, diseño de carreras, sistemas de evaluación y control de calidad, formación continuada...).
e) Integrar en el desarrollo de las actividades formativas a todos los empleados/as, mandos, responsables de gestión, representantes sindicales.
f) Coordinar las actuaciones formativas con otras actividades de gestión de personal, promoción, motivación, provisión de puestos.

3. El plan de formación constará de una parte metodológica y de procedimiento y de un plan de actividades. Ambas partes del plan serán elaboradas técnicamente por la empresa y sometidas al comité de empresa.

4. La Comisión Paritaria de Formación estará compuesta por los representantes de la empresa y del comité de empresa, tendrá los siguientes contenidos:

a) Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua.
b) Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.
c) Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta comisión fijará las orientaciones a que habrá de ajustarse la negociación de los planes de formación en los distintos ámbitos.

Artículo 54. *Procedimiento y organización de las acciones formativas*

1. Se regularán en el plan de formación las normas de procedimiento y metodología a seguir en las actividades formativas. En todo caso serán principios básicos de actuación:

a) Cualquier asistencia a cursos y otras actividades formativas serán analizadas dentro del plan de formación; las licencias para asistencias a cursos habrá de ser autorizadas por la Empresa. Las encuadradas como para la promoción y formación complementaria, serán de conocimiento general de los empleados/as, así como del Comité de Empresa y secciones sindicales.
b) Los empleados/as que asistan a acciones formativas habrán de notificar a la empresa, el importe de las dietas y matrículas que se realicen; asimismo presentarán al departamento de administración un resumen memoria comentario del curso o seminario en el que han participado.
c) Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del Servicio o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo. Aquellas que tengan carácter voluntario se organizarán en horario dentro y/o fuera de la jornada laboral, según las posibilidades organizativas.
   En el supuesto de que las acciones formativas de carácter voluntario se realicen fuera de la jornada laboral, no podrán en ningún caso ser objeto de compensación horaria.
d) Se recogerá en el expediente personal de los empleados y empleadas que asistan a cursos de formación la valoración final obtenida en los mismos. Igualmente la empresa valorará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, los méritos de formación obtenidos, a efectos de promoción profesional.

2. Las actividades formativas (de adquisición de conocimientos renovados, de adaptación de valores y actitudes profesionales, de práctica y desarrollo de habilidades, de aprendizaje de nuevas tecnologías, de actualizaciones de los conocimientos...) habrán de encuadrarse dentro de los objetivos del plan de formación, que básicamente serán:

a) El reciclado y actualización de conocimientos para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.
b) Las acciones formativas orientadas para la promoción del personal.
c) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.
d) El facilitar la adquisición de titulaciones académicas básicas (fundamentalmente certificado de escolaridad y graduado escolar o similar).

3. Hasta la entrada en vigor del plan de formación, se realizarán acciones formativas puntuales. Se elaborará un plan de actividades tras la realización del estudio de necesidades y el análisis potencial de la plantilla.

4. La empresa realizará cuantas gestiones sean necesarias (de tipo presupuestario, de convenios de colaboración con instituciones formativas, de solicitud de ayudas) para garantizar el adecuado desarrollo de las actividades formativas.

5. La empresa consignará con carácter anual una partida económica mínima de 5.378,11 euros para financiar planes de formación.

6. Cuando las actividades formativas se enmarquen dentro de acuerdos para la formación continuada desde el MAP y los sindicatos, dichas actividades se planificarán, se gestionarán y se desarrollarán, en estrecha participación con los sindicatos a través de la Comisión Paritaria de Formación.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Régimen disciplinario*

La representación de la empresa y los trabajadores acuerdan la incorporación al texto el Régimen disciplinario aplicable. Con dicha finalidad, las partes adquirieron el compromiso de proceder al desarrollo del mismo en el plazo máximo de un año a contar desde el momento en que este preacuerdo tuviese carácter definitivo, esto es, una vez hayan sido ratificados con el voto favorable de la mayoría de la asamblea de las personas trabajadoras. Dado que hasta la fecha se han estado llevando a cabo las negociaciones correspondientes para la revisión del convenio colectivo y ha sido imposible la redacción, se acuerda esta ampliación del nuevo texto de régimen disciplinario, el cual una vez acordado se incorporará al texto del nuevo convenio.

CAPÍTULO X

Jubilación parcial

Artículo 56. *Sistema de jubiliación parcial*

56.1. **Vigencia y duración**

El plan o propuesta de acceso al sistema de jubilación parcial que a continuación se describe, se mantendrá en vigor durante el año 2025 y se aplicará también durante los años de duración del presente convenio siempre que continúe en vigor la normativa legal que lo ampara.

56.2. **Personal que puede acogerse al mismo**

Podrán acceder al sistema de jubilación parcial que se concreta en los apartados siguientes, el personal de plantilla de la empresa, que cumpla los requisitos que se indican:

Año 2025

Trabajadores/as de la empresa que presten servicios a tiempo completo y que acrediten una antigüedad en la empresa de al menos seis años a la fecha de efectos de la jubilación parcial, que además, tengan cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, y acrediten un periodo de cotización a la Seguridad Social de 33 años, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondientes a pagas extraordinarias.

56.3. **Condiciones de acceso**

Con carácter general, el personal de la empresa, que cumpla los requisitos establecidos en el apartado anterior, podrá solicitar su pase a la situación de jubilación parcial optando por alguna de las siguientes modalidades de reducción de jornada; a saber:

Reducción de entre el 25 % y el 75 % de su jornada habitual siempre que se acceda a la jubilación parcial dentro de los 2 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación ordinaria, en cuyo caso el trabajador que acceda a la situación de jubilación parcial, deberá prestar servicios durante el periodo al que se contraiga tal situación, en un porcentaje de jornada de trabajo efectivo no inferior al 25 % de la jornada completa que venía desempeñando.

Reducción de entre el 20 % y el 33 % de su jornada habitual durante el primer año, siempre que se acceda a la Jubilación Parcial en más de 2 años, en este supuesto el trabajador que acceda a la Jubilación parcial, deberá prestar servicios durante el periodo al que se contraiga tal situación, en un porcentaje de jornada de trabajo efectivo no inferior al 80 %-67 % de la jornada completa que venía desempeñando.

En ambos casos, la prestación de servicios se efectuará de forma concentrada, durante el año y en los periodos en los que un 50 % se determinarán por la persona trabajadora y el restante 50 % se señalará por la empresa. A tales efectos, se procurará que la prestación de servicios se

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

concentre en los periodos en los que exista menos disponibilidad de personal debido a circunstancias tales como vacaciones u otras ausencias. En el supuesto de bajas, que se presuman de larga duración, se podrá llamar para prestar los servicios siempre y cuando haya acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Las solicitudes que se cursen por los trabajadores en orden a acceder a la situación de jubilación parcial, deberán notificarse fehacientemente al departamento de Recursos Humanos de la empresa, con una antelación no inferior a cinco meses de la fecha prevista de acceso a tal situación, pudiendo la empresa resolver el expediente en un plazo inferior.

Los trabajadores sustituidos continuarán percibiendo las mismas retribuciones que según las tablas del vigente convenio correspondan al grupo profesional que ostente, de forma proporcional al periodo de trabajo efectivo al que quede reducida la prestación de servicios y deberán comprometerse expresamente e irrevocablemente a causar baja definitiva en la empresa, cuando alcance la edad establecida para la jubilación total u ordinaria, a cuyo fin deberán suscribir de forma simultánea a la novación de su contrato el correspondiente documento.

56.4. **Contratación de relevista**

56.4.1. La empresa accederá a las solicitudes de jubilación parcial que se produzcan dando cumplimiento a los requisitos anteriormente expresados, novando el contrato suscrito con el solicitante que será sustituido por el correspondiente contrato a tiempo parcial y, simultáneamente, suscribirá contrato de relevo.

56.4.2. La contratación del relevista podrá realizarse al objeto de cubrir el puesto de la persona trabajadora sustituida, u otro similar, debiendo existir en cualquier caso una correspondencia entre las bases de cotización de ambas personas trabajadoras no inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización del jubilado parcial, de los seis últimos meses correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

56.4.3. En todos los casos de reducción de jornada del jubilado parcial, el personal con el que se suscriba contrato de relevo será contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, si bien el contrato de relevo deberá mantenerse durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

56.5. **Regulación del sistema de jubilación parcial**

El presente texto responde a la actual regulación del sistema de jubilación parcial contenido en la Ley General de la Seguridad Social y normas de desarrollo, por lo que el mismo en su conjunto, obedece a la legislación vigente a la fecha de su redacción. En consecuencia, si se produjesen cambios legislativos que supriman, alteren o modifiquen la regulación legal del sistema, las partes se comprometen a adaptar el presente artículo a la regulación legal que sustituya a la actualmente en vigor.

CAPÍTULO XI

Revisión salarial

Artículo 57. *Revisión salarial*

57.1. **Revisión salarial año 2024**

Sobre todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio se aplicará un incremento retributivo complementario del 0,5 % vinculado a la evolución del PIB previsto en el artículo 19 Dos.2 b) de la Ley 31/022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, de conformidad con lo establecido en la resolución, de 7 de febrero de 2024, de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos (*BOE* número 34, de 8 de febrero de 2024).

El porcentaje de revisión se aplicará sobre los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

57.2. **Revisión salarial año 2025**

La revisión a aplicar sobre todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio colectivo para el año 2025, será la prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

El porcentaje de revisión se aplicará sobre los conceptos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo.

57.3. **Revisión salarial**

Todos los conceptos retributivos contenidos en el convenio vigente se actualizarán de conformidad con lo establecido en las leyes generales de presupuestos aplicables a los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027. En relación a la legislación aplicable (LPGE) para el año 2025, dada la prórroga de los presupuestos de 2024 recientemente anunciada por el Ejecutivo de la Nación y salvo que por disposición legal aplicable se acuerde un régimen distinto, se aplicarán los incrementos previstos para cada ejercicio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional I

La empresa autorizará a la totalidad del personal el estacionamiento de su vehículo, dada las características especiales de su trabajo, en los distintos centros de trabajo.

Disposición adicional II

Si durante el periodo de vigencia de este convenio colectivo se dictase una nueva normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo, la Comisión Paritaria o de Seguimiento determinará las modificaciones a realizar en este texto como consecuencia de la misma.

Disposición adicional III

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para cubrir las bajas laborales y periodos vacacionales que se produzcan en aquellos casos que resulte imprescindible, por ser inaplazables los trabajos a realizar, con el personal de mayor antigüedad, que se encuentre vinculado a la empresa con contrato vinculado con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos en primer lugar y en segundo lugar con trabajadores/as procedentes de una bolsa de trabajo.

Disposición adicional IV

Cuando en el presente convenio colectivo se menciona los términos matrimonio o cónyuge, se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante certificado de convivencia.

Disposición adicional V

Acuerdo del Pleno del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga, de fecha 18 de diciembre de 1997.

El excelentísimo Ayuntamiento Pleno acuerda:

1.º Garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo.

2.º Tanto el pliego de condiciones que se apruebe en un futuro, como en el convenio colectivo de SMASSA, la Corporación se obliga a garantizar que los contratos de trabajo que se subroguen no podrán ser suspendidos por causas económicas, técnicas,

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

organizativas, de producción o cualquier otro supuesto que implique reducción o pérdida de puestos de trabajo. En el caso de que se dieran estas circunstancias, dichos trabajadores, tendrán que ser absorbidos en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de la antigüedad, categoría y salario, excepto en el supuesto de sanción disciplinaria que lleve aparejada separación del servicio.

3.º En caso de que se produzca un cambio de titularidad en la empresa SMASSA, produciendo la pérdida de la mayoría accionarial por parte de la Corporación malagueña o disolución de dicha empresa, será potestad del trabajador decidir su incorporación al Ayuntamiento, como trabajador de este, acogiéndose a la situación laboral del resto de la plantilla municipal.

4.º El pliego de condiciones que se establezca para la adjudicación del 49 % del accionariado de la SMASSA deberá ser negociado con los representantes de los trabajadores, para lo cual, se facilitará a las organizaciones sindicales representativas toda la documentación al efecto.

Disposición adicional VI

El complemento de turnicidad y jornada partida están incluidos en el complemento específico por lo que si se modifican las condiciones en la prestación del servicio de los colectivos que lo perciban, estos dejarán de formar parte de dicho complemento.

Disposición adicional VII

Teniendo en cuenta lo acordado en día 19 de noviembre de 2009 en el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) en materia de jubilación, la empresa se compromete a llevar a cabo las gestiones y/o trámites que resulten necesarios a fin de conseguir de la Administración de la Seguridad Social el establecimiento de coeficientes reductores de jubilación, aplicables a los trabajadores/as que efectúen trabajos o tareas penosas, dificultosas o que impliquen gran esfuerzo físico.

Disposición adicional VIII

A partir del ejercicio 2018 se creará una bolsa de trabajo interna para todos los empleados fijos de SMASSA con arreglo a los criterios acordados entre empresa y comité de empresa.

Disposición adicional IX

La representación de la empresa y los trabajadores se comprometen a que en el plazo de dos meses llevarán a cabo la redacción de un régimen de normas que establezca la regulación de la prestación del trabajo en las bolsas de trabajo y la permanencia y ordenación en ellas de forma que se garantice con ello la prestación de todos los servicios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria I

Mientras no se confeccionen calendarios anuales en los servicios que no se adapten a lo dispuesto en el artículo 10 (horario de trabajo) se mantendrán los horarios actuales negociados con el comité de empresa.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Disposición transitoria II

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

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se creará una mesa técnica encargada de la realización de un estudio sobre los colectivos que pudieran estar afectados por esta disposición, así como de la definición de qué puestos y número pueden ser ocupados por ellos.

Disposición transitoria III

A la firma del presente convenio colectivo, siempre que la normativa en vigor lo permita se iniciará, previa constitución de una mesa técnica, la negociación encaminada a la supresión de horas extraordinarias mediante la creación de puestos de trabajo.

Igualmente se tendrán en cuenta, a efectos de creación de puestos de trabajo, siempre que la normativa vigente lo permita las bajas que se produzcan entre los empleados/as mediante jubilaciones anticipadas, planes de jubilación, que serán cubiertas bien en la primera oferta de empleo que se produzca, bien en oferta de empleo cuanto el número de ellas así lo aconseje.

Disposición transitoria IV

El plazo establecido en el párrafo tercero, del número 3, del artículo 36 (indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima), no será de aplicación a aquellos empleados/as que hayan cumplido alguna de las edades señaladas en el párrafo primero del mismo número antes de la entrada en vigor de este artículo, siempre que soliciten la jubilación dentro de los tres meses siguientes a la aprobación del convenio colectivo. Lo reflejado en el artículo 36 se aplicará con el mismo criterio que se aplica en el excelentísimo Ayuntamiento de Málaga.

Disposición transitoria V

En 1998 fue homologada la antigüedad de los trabajadores de la SMASSA con los del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga; después de la homologación de este concepto, al existir diferencia económica en él a favor de algún trabajador de esta sociedad, esta cantidad pasó a un complemento personal transitorio que fue absorbido en 1998 en el 2,1 % de los incrementos retributivos y a partir de 1999 y años sucesivos se absorberá en el 50 % de los incrementos retributivos que se pacten.

Este complemento no será absorbido por los nuevos trienios que se generen.

Disposición transitoria VI

Por aplicación del informe de valoración de los puestos de trabajo realizado en el año 2018, se hace necesario actualizar las titulaciones de las categorías profesionales que requieren un título de Grado, ya que, en la actualidad, no se distingue entre Grado Medio o Superior. (Declaración de Bolonia, suscrita en 1999 por 30 Estados europeos.). En consecuencia, se ha establecido una retribución única para este personal. No obstante, lo anterior el personal que con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo se encuadraba como titulado superior, seguirán percibiendo las superiores retribuciones que venían percibiendo, que quedarán congeladas en su actual importe, compensándose y absorbiéndose con los incrementos que se establezcan en sucesivos años de acuerdo con el convenio colectivo hasta tanto se igualen con la establecida para el indicado grupo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Disposición transitoria VII

Por aplicación del informe de valoración con efectos del 1 de enero de 2018 dejarán de abonarse todos aquellos complementos que se encontraban pendientes de la mencionada valoración, al ser adaptadas cada una de las retribuciones de los puestos. Las diferencias que puedan producirse dado los efectos retroactivos de la presente disposición se compensarán en los recibos de salarios de los meses sucesivos y como máximo la vigencia del convenio.

Disposición transitoria VIII

La representación de la empresa y los trabajadores acuerdan a que en el plazo de dos meses tras las firmas del convenio, a que, como consecuencia de la reestructuración del servicio de SAC con respecto al personal que realiza funciones correspondientes al subgrupo operario de CAS, este se dividirá en dos subgrupos. El subgrupo 1 se integrará por el personal que actualmente se adscribe en este y que viene desempeñando las tareas del mismo y el subgrupo 2 que estará formado por aquellos trabajadores del subgrupo conductor que realizan sustituciones como operario de CAS. El subgrupo 1 llevará a cabo las tareas que se determinan tras la realización de la mencionada reestructuración que partirán de las que se han establecido en la DPT tras la VPT. El subgrupo 2 realizará las tareas que han venido establecidas hasta ahora en convenio colectivo, que también serán determinadas en la reestructuración.

Por todo ello el subgrupo 1 verá modificada su retribución conforme a las tareas que finalmente se desarrollen y que percibirán con efectos de 1 de enero de 2019, sea cual fuere la fecha de finalización de la reestructuración. Asimismo el subgrupo 2 mantendrá las retribuciones que en este convenio han sido determinadas hasta ahora para operario de CAS.

Disposición transitoria IX

Con relación a las prestaciones por ayuda escolar establecidas en el artículo 35, serán abonadas conforme a la normativa y según corresponda con las equivalencias en los títulos o niveles que se pueden alcanzar en al sistema educativo implantado.

Disposición final

Sin perjuicio de la legitimación para negociar el convenio colectivo que confiere a las partes el número 1, del artículo 87, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta que los acuerdos de la comisión negociadora se han adoptado en la forma prevista en el número 3, del artículo 89, de igual texto legal, el convenio colectivo, después de redactado, requerirá de la ratificación al Consejo de Administración de la Empresa y de la asamblea de trabajadores de la misma.

Disposición final segunda
Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

1. *Introducción*

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en la presente disposición final segunda se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Las medidas que se describen a continuación han sido acordadas a través de la negociación colectiva y forman parte integrante e inseparable del presente convenio colectivo.

Las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Prevenir, corregir y erradicar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, formación, etc.
- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Formación y sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas.

Las presentes medidas se aplicarán en la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, SAM (SMASSAM), en todos los centros de trabajo incluidos dentro del ámbito funcional y territorial del presente convenio colectivo.

Asimismo, las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que el presente convenio y su entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente a su publicación en el *BOP de Málaga*.

2. *Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo

La empresa contribuirá a través de las medidas establecidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Tercero. Clasificación y promoción profesional

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo y en los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el convenio colectivo.

Octavo. Confidencialidad

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

3. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI*

1.º Declaración de principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2.º Ámbito de aplicación

a) El protocolo se aplicará en los centros de trabajo y a las personas trabajadoras a las que afecta el presente convenio colectivo, independientemente del vínculo jurídico que una a las personas trabajadoras y la empresa y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

b) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

3.º Principios rectores

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

– Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
– Difusión del protocolo: Las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, la empresa se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo a las que resulte de aplicación el presente convenio.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

4.º Plazos del procedimiento

Los plazos del procedimiento, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

5.º Procedimiento de actuación

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias https://www.smassa.eu/contactoCanalInterno.php que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquella preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

6.º Resolución del procedimiento

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia".

Dicho protocolo no sustituye con carácter general al Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral en SMASSA, sino que lo complementa y adapta al nuevo marco normativo en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. En consecuencia, cuando los hechos denunciados estén relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, resultará de aplicación preferente el procedimiento específico previsto en esta Disposición Final Primera, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los principios y garantías generales ya existentes en materia de prevención y actuación frente al acoso laboral.

Asimismo, la Comisión deja constancia de que el procedimiento aquí incorporado presenta un ámbito material y subjetivo específico, un marco normativo actualizado y garantías propias conforme al Real Decreto 1026/2024, en particular en materia de confidencialidad, protección frente a represalias, restitución de la víctima, intervención de la representación legal de las personas trabajadoras cuando sea solicitada y emisión de informe en los plazos previstos.

Disposición derogatoria

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

ANEXOS

ANEXO I

Catálogo de puestos de trabajo

La relación de puesto de trabajo para la SMASSA será la siguiente:

- Director-Gerente.
- Subdirectores.
- Jefes de Servicios.
- Jefes de Departamento.
- Jefes de Unidad.
- Jefes de Sección.

Los que anteceden son de libre designación por parte de la empresa a tenor de la facultad que confiere los estatutos sociales de la misma al presidente del Consejo de Administración o, en su caso, al director-gerente en uso de la capacidad que le otorga al artículo 49, de este convenio colectivo para llevar a cabo las contrataciones de las mismas. El personal que desempeñe los puestos de director-gerente, subdirector, jefe de servicio, jefe de departamento, jefe de unidad y jefe de sección, no quedarán sujetos a las estipulaciones de carácter socio-económico establecidas en el presente convenio, rigiéndose en lo que respecta a sus condiciones económicas por las estipulaciones de sus contratos.

- Administrativo/a Aparcamientos Centro de Control.
- Administrativo/a de Aparcamientos.
- Administrativo/a de Depósito.
- Administrativo/a de Secretaría.
- Administrativo/a Gestión Abonos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

– Administrativo/a Gestión Aparcamientos.
– Administrativo/a Jurídico.
– Administrativo/a Personal Aparcamientos.
– Administrativo/a Promociones.
– Administrativo/a Recaudación.
– Administrativo/a SAC.
– Administrativo/a SARE.
– Arquitecto/a Técnico.
– Auxiliar Administrativo/a Aparcamientos.
– Auxiliar Administrativo/a Recaudación.
– Auxiliar de Conductor/a.
– Conductor/a de Grúa.
– Inspector/a SARE.
– Limpiador/a.
– Mecánico/a de Grúa.
– Operario CAS.
– Ordenanza.
– Recepcionista.
– Secretario/a de Gerencia.
– Técnico/a Auxiliar de Marketing y Publicidad.
– Técnico/a Auxiliar Informático.
– Técnico/a Auxiliar Mantenimiento.
– Técnico/a de Aparcamientos 1.
– Técnico/a de Aparcamientos 2.
– Técnico/a de Contabilidad.
– Técnico/a de Oficina Técnica.
– Técnico/a de RR. HH.
– Técnico/a Responsable de Informática.
– Vigilante SARE.

A continuación, se detallan los puestos o subgrupos de trabajo, los grupos profesionales y niveles de destino y específico a las que pertenecen cada puesto y su homólogo en el ayuntamiento:

SMASSA	AYUNTAMIENTO	GRUPO PROF.	GRUPO	NIVEL DESTINO	NIVEL ESPECÍFICO
TITULADO SUPERIOR	TÉCNICO SUPERIOR	1	A	20	150
TITULADO MEDIO	T. GRADO MEDIO	2	B	18	170
TÉC. AUX. DELINEANTE	TÉC. AUXILIAR	3	C	16	200
TÉC. AUX. MANTENMIENTO	TÉC. AUXILIAR	3	C	16	200
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	4	C	16	200
ADMINISTR. DEPÓSITO	ADMINISTRATIVO	4	C	16	200
ADMINISTR. APARCAMI.	ADMINISTRATIVO	4	C	16	200
INSPECTOR	JEFE GRUPO II	5	D	16	201
MECÁNICO APARCAMI.	OFICIAL DE OFICIO	6	D	14	220
MECÁNICO DE VEHÍCULOS	MAESTRO DE OFICIO	5	D	16	201
VIGILANTE	OFICIAL DE OFICIO	6	D	14	220
CONDUCTOR	OFICIAL DE OFICIO	6	D	14	220

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

SMASSA	AYUNTAMIENTO	GRUPO PROF.	GRUPO	NIVEL DESTINO	NIVEL ESPECÍFICO
AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	6	D	14	220
OPERARIO DEL CAS	OFICIAL DE OFICIO	6	D	14	220
AUX. CONDUCTOR	AYUDANTE DE OFICIO	7	E	13	230
AUX. MANTENIMIENTO	AYUDANTE DE OFICIO	7	E	13	230
ORDENANZA	SUBALTERNO	8	E	12	240
LIMPIADOR	LIMPIADOR	8	E	12	240

En el supuesto de que se creasen nuevos grupos o/y subgrupos profesionales no incluidas en este convenio colectivo, excepción hecha de las de libre designación, su encuadramiento, fijación de sus retribuciones básicas y complementarias y correspondientes funciones, se establecerán entre la empresa y el comité de empresa.

ANEXO II

Clasificación funcional y definición de los grupos profesionales

A) *Clasificación funcional*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el apartado siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

La Sociedad Municipal de Aparcamientos ha realizado una valoración de puestos de trabajo con efectos 1 de enero de 2018, por lo que conforme a su descripción se han determinado los siguientes puestos de trabajo y su inclusión en los diferentes subgrupos profesionales:

DPTO.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DEPENDENCIA JERÁRQUICA	SUBGRUPO	LUGAR TRABAJO
SAC	ADMINISTRATIVO SAC	JEFE UNIDAD SAC	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
SAC	MECÁNICO DE GRÚA	JEFE UNIDAD SAC	MECÁNICO VEHÍCULOS	DEPÓSITO MUNICIPAL
SAC	CONDUCTOR DE GRÚA	JEFE UNIDAD SAC	CONDUCTOR GRÚA	DEPÓSITO MUNICIPAL
SAC	OPERARIO CAS	JEFE UNIDAD SAC	OPERARIO CAS	DEPÓSITO MUNICIPAL
SAC	AUXILIAR DE CONDUCTOR	JEFE UNIDAD SAC	AUX. DE CONDUCTOR	DEPÓSITO MUNICIPAL
SAC	ADMINISTRATIVO DE DEPÓSITO	JEFE UNIDAD SAC	ADMTVO. DE DEPÓSITO	DEPÓSITO MUNICIPAL
APARCAMIENTOS	TÉCNICO DE APARCAMIENTOS 1	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	GRADO	OFICINA Y APARCAMIENTOS
APARCAMIENTOS	TÉCNICO DE APARCAMIENTOS 2	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	GRADO	OFICINA Y APARCAMIENTOS
APARCAMIENTOS	ADMINISTRATIVO PERSONAL APARCAMIENTOS	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
APARCAMIENTOS	ADMINISTRATIVO GESTIÓN ABONOS	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
APARCAMIENTOS	ADMINISTRATIVO GESTIÓN APARCAMIENTOS	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
APARCAMIENTOS	ADTVO. APARCAMIENTOS CENTRO DE CONTROL	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	ADMTVO. APARCAM.	CENTRO DE CONTROL CAMAS
APARCAMIENTOS	ADMINISTRATIVO DE APARCAMIENTOS	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	ADMTVO. APARCAM.	EDIFICIOS DE APARCAMIENTOS
APARCAMIENTOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO APARCAMIENTOS	JEFE UNIDAD APARCAMIENTOS	AUX. ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
SARE	TÉCNICO AUXILIAR MANTENIMIENTO	JEFE SECCIÓN APARCAMIENTOS	TEC.AUX.	VÍA PÚBLICA
SARE	INSPECTOR SARE	JEFE SECCIÓN SARE	INSPECTOR	VÍA PÚBLICA
SARE	VIGILANTE SARE	INSPECTOR Y JEFE SECCIÓN SARE	VIGILANTE	VÍA PÚBLICA

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

DPTO.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DEPENDENCIA JERÁRQUICA	SUBGRUPO	LUGAR TRABAJO
SARE	ADMINISTRATIVO SARE	JEFE SECCIÓN SARE	ADMTVO.	OFICINA Y APARCAMIENTOS
SECRETARÍA	SECRETARÍA DE GERENCIA	GERENTE	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
SECRETARÍA	ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA	JEFE UNIDAD SECRET.	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
MARKETIG Y PUBLICIDAD	TÉCNICO AUXILIAR DE MARKETING Y PUBLICIDAD	GERENTE	TÉC. AUX.	OFICINAS CENTRALES
SECRETARÍA	RECEPCIONISTA	JEFE UNIDAD SECRET.	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
SECRETARÍA	ORDENANZA	JEFE UNIDAD SECRET.	ORDENANZA	OFICINAS CENTRALES
CONTABILIDAD	TÉCNICO DE CONTABILIDAD	JEFE UNIDAD ADM.	GRADO	OFICINAS CENTRALES
CONTABILIDAD	ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	JEFE UNIDAD ADM.	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
CONTABILIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	JEFE UNIDAD ADM.	AUX. ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
INFORMÁTICA	TÉCNICO RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	GERENTE	GRADO	OFICINAS CENTRALES
INFORMÁTICA	TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	TÉC. RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	TÉC. AUX.	OFICINAS CENTRALES
JURÍDICO	ADMINISTRATIVO JURÍDICO	JEFE UNIDAD JUR.	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES
RR. HH.	TÉCNICO DE RR. HH.	JEFE UNIDAD RR. HH.	GRADO	OFICINAS CENTRALES
OF. TÉCNICA	TÉCNICO DE OFICINA TÉCNICA	JEFE OF. TÉC.	GRADO	OFICINAS CENTRALES
OF. TÉCNICA	ARQUITECTO TÉCNICO	JEFE OF. TÉC.	GRADO	OFICINAS CENTRALES
PROMOCIONES	ADMINISTRATIVO PROMOCIONES	SUBDIRECTOR	ADMTVO.	OFICINAS CENTRALES

La estructura profesional que a continuación se desarrolla, integra y adapta los anteriores subgrupos profesionales a la Valoración de puestos de Trabajo realizada, se ha llevado a cabo con la finalidad de efectuar una más adecuada organización de las distintas unidades productivas, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional. La descripción de los puestos de trabajo ha venido determinada de manera consensuada en la comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo, integrada por la representación de la empresa y por el comité de empresa.

B) *Definición de los grupos profesionales*

Se definen a continuación los distintos grupos profesionales en los que se agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las distintas unidades productivas de la Empresa. Todas esas tareas vienen establecidas en la Descripción de los puestos de trabajo llevada a cabo en la Valoración y en la que se incluyen los requerimientos y formación que deberá tener el personal de SMASSA para desempeñar su puesto de trabajo, siendo los "Requerimientos" aquella formación que se le exigirá al personal para incorporarse a un determinado puesto y "Formación" la que se tendrá que facilitar para desempeñar el puesto.

Grupo primero y segundo

Conforme a la disposición transitoria VII, por aplicación del informe de valoración de los puestos de trabajo realizado en el año 2018, se hace necesario actualizar las titulaciones de las categorías profesionales que requieren un título de Grado, ya que, en la actualidad, no se distingue entre Grado Medio o Superior (Declaración de Bolonia, suscrita en 1999 por 30 Estados europeos.), por lo que los grupo I y II convergerán en un único grupo profesional, en aplicación de la legislación citada, en la que se consolidará la denominación de grupo I.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a su inmediato superior.

Se integran en el grupo primero, los trabajadores de la empresa que ostentaban en el convenio colectivo al que sustituye el actual la categoría de Técnico de Grado Superior y Técnico de Grado Medio.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Grupo tercero

Criterios generales: Se integran funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario o en su caso de maquinaria o/y herramientas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo profesional se incluyen los subgrupos que se concretan a continuación:

– Subgrupo Técnico Auxiliar.

Grupo cuarto

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y responsabilidad restringidas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

– Subgrupo Administrativo.
– Subgrupo Adminitrativo de Depósito.
– Subgrupo Administrativos de Aparcamientos.

Grupo quinto

Criterios generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, así como aquellas que aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas o requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas en mecánica.

– Subgrupo Inspector.
– Subgrupo Mecánico de Vehículos.
– Subgrupo Conductor.

Grupo sexto

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, conducción de vehículos, herramientas o/y material técnico y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

– Subgrupo Operario CAS.
– Subgrupo Auxiliar Administrativo.
– Subgrupo Vigilante.
– Subgrupo Mecánico de Aparcamientos.

Grupo séptimo

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de herramientas, máquinas o/y elementos electrónicos.

– Subgrupo Auxiliar de Conductor.
– Subgrupo Auxiliar de Mantenimiento.

Grupo octavo

Criterios generales: Se integran en el mismo el personal de la empresa que realice operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

– Subgrupo Ordenanza.
– Subgrupo Limpiador/a.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

ANEXO III

Acuerdos 1997-1998 (texto convenio 1997-1998)

Certificado de sesión ordinaria del Pleno del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga del día 18 de diciembre de 1997.

ANEXO IV

Vestuario

Conductores, Auxiliares Cond., mecánico y técnicos auxiliares de mantenimiento

– Pantalones de invierno, con dos bandas reflectantes y refuerzo en rodilla.
– Pantalones de verano con dos bandas reflectantes y refuerzo en rodilla.
Polos manga larga, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Polos manga corta, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Softshell de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Traje de agua de alta visibilidad, color amarillo – UNE EN 471 – 340.
– Jersey o polar de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Botas de agua – UNE EN 345-1.
– Camiseta interior manga corta.
– Cinturón.
– Calcetines negro/azul marino (cinco verano/cinco invierno).
– Cuello azul marino.
– Gorra con visera de uso opcional.
– Zapatos de seguridad negros para mecánico, aux. mant. y técnicos – UNE EN 345 – S1 (uno invierno-uno verano).
– Botas de seguridad solo para el personal T A. mant. UNE EN 345 – S1, sin componentes metálicos, especial electricidad.
– Guantes – CAT II – EN 388:03 – prueba mantenimiento 4143.
– Casco.

* (Al personal que se le entregue botas de seguridad no le corresponderán zapatos)

Inspectores y vigilantes

– Chaqueta de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Polos manga corta, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Polos manga larga, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Zapatos uso profesional – UNE EN 347-1 (uno invierno-uno verano).
– Anorak de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Jersey o polar de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul – UNE EN 471.
– Traje de agua de alta visibilidad – UNE EN 471 – 340.
– Pantalón o falda de invierno.
– Pantalón o falda de verano.
– Cinturón negro (ancho o estrecho).
– Calcetines negro/azul marino (cuatro invierno/cuatro verano).
– Pantis o medias (natural o azul).
– Cuello azul marino.
– Un par de guantes negros (para inspectores).
– Un casco (para inspectores).
– Prendas de cabeza azul marino (uno invierno/uno verano).
– Bolso o riñonera.
– Traje de agua de alta visibilidad, color amarillo-azul – UNE EN 471 – 340.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Administrativos de aparcamientos, de depósito de grúa y operarios del CAS

– Shoftshell.
– Pantalón o falda de invierno.
– Pantalón o falda de verano.
– Jersey o chaqueta azul marino.
– Camisas mangas largas blancas.
– Camisas mangas cortas blancas.
– Calcetines negro/azul marino (cinco verano/cinco invierno).
– Zapatos uso profesional – UNE EN 347-1 (1 invierno – 1 verano).
– Una corbata azul marino.
– Un cinturón negro.
– Chaleco alta visibilidad - UNE EN 471.
– Cuello azul marino.

ANEXO V

Se incorpora como anexo al presente convenio el sistema de provisión de puestos del Centro de Asignación de Servicios, CAS, de conformidad con el acuerdo adoptado, en fecha 19 de noviembre de 2009, ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de laborales de Andalucía SERCLA, expediente número 29/2009/120.

De conformidad con el referido acuerdo y teniendo en cuenta los criterios de interpretación y aplicación del mismo que han venido rigiendo desde su suscripción, se precisa que:

1.º Que el referido sistema tiene como objetivo asegurar que la cobertura de los puestos del referido servicio se provea por personal de la propia empresa proveniente del Servicio de Grúa.
2.º Que como consecuencia de lo anterior, ocuparán los puestos vacantes del Centro de Asignación de Servicios, CAS, el personal del Servicio de Grúa.

Se crea un listado inicial de acceso al servicio CAS bajo los criterios negociados en el acuerdo del de 19 de noviembre de 2009. Los criterios son voluntariedad, mayor edad, antigüedad en la empresa, adecuación de puestos de trabajo por pérdida de capacidad confirmada por el servicio de prevención de la empresa.

Para la ampliación del listado de incorporación al CAS, se realizará bajo los mismos criterios anteriores, es decir, dentro del año de incorporación en la empresa de la promoción que corresponda, voluntariedad, mayor edad, antigüedad en la empresa, adecuación del puesto de trabajo, y así sucesivamente con las siguientes promociones de personas trabajadoras que se vayan incorporando al servicio.

ANEXO VI

Tareas asignadas a cada puesto de trabajo (checklist conforme al artículo 29.2

Tareas asignadas a cada puesto de trabajo (checklist):

Departamento Secretaría-Jurídico

CÓDIGO DEL PUESTO 0201OS-ORDENANZA

1. Reparto a domicilio de bonos comercio y otros.
2. Entrega de documentación administrativa urgente.
3. Sustitución de otros puestos de su misma categoría por necesidades de la organización.
4. Archivo de documentación de contabilidad y atención al Dpto.
5. Labores auxiliares en la preparación de documentación para el Consejo y otros organismos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Código del puesto 020104-Recepcionista
1. Registro de entrada de documentos básicos: usuarios, bajas de abonos, peticiones de usuarios, reclamaciones, facturas.
2. Archivo de documentación de contabilidad y atención al Dpto.
3. Archivo de facturas de aparcamiento, recepción de los tickets para emitir las facturas.
4. Arqueo de caja de recepción y de los bonos facturados.
5. Sustitución a otros puestos de su misma categoría por necesidades de la organización.

Código del puesto 020102-Administrativo de Secretaría
1. Comprobación de las facturas de correos (mensual) una vez cotejado el cobro con albarán.
2. Apoyo administrativo de documentación de reuniones del Consejo (mensual), archivo de documentación.
3. Apoyo a la gestión de su responsable jerárquico, control de la documentación elaborada por su superior, preparación, encuadernación, envío y custodia.
4. Organización general de archivos.
5. Sustitución a otros puestos de su misma categoría por necesidades organización.

Código del puesto 020401-Administrativo Jurídico
1. Comprobación mensual de la factura de envíos de correos realizados.
2. Publicación de anuncios de licitaciones en diversas plataformas.
3. Revisión del programa de registro de documentación entrante y saliente.
4. Registro y reparto de correspondencia a cada departamento.
5. Sustitución a otros puestos de su misma categoría por necesidades organización.

Departamento de Informática

Código del puesto 020302-Técnico Auxiliar Informático
1. Limpieza y actualización de servidores.
2. Mantenimiento de los antivirus en los aparcamientos, incluido los cajeros automáticos.
3. Mantenimiento y actualización de los datos de la web.
4. Inventario de hardware.
5. Reparación y sustitución de equipos informáticos o piezas de estos.

Código del puesto 020303-Técnico Grado Informática
1. Configuración de permisos de acceso a carpetas y unidades de red de los distintos usuarios en función de su puesto de trabajo.
2. Mantenimiento de la web de SMASSA y adaptación a los últimos estándares de la industria.
3. Apoyo técnico al jefe de Unidad de Informática en la elaboración de estudio de necesidades, petición de presupuestos, realización de informes de necesidad, informes de adjudicación, elaboración de pliegos técnicos en las licitaciones, valoración de ofertas.
4. Desarrollo y mantenimiento software. Configuración del firewall.
5. lmpartición de cursos y elaboración de manuales sobre el funcionamiento determinados programas de usuarios.

Servicio: SARE

Código del puesto 10302-lnspector SARE
1. Verificación de las señales verticales y horizontales y expendedores de tickets.
2. Estado y modificaciones de las plazas de zona azul.
3. Cuidado y conservación de la motocicleta asignada.
4. Desplazar a la ITV la motocicleta para su renovación cuando corresponda.
5. Comprobación, supervisión y apoyo a su superior en el diseño de las nuevas zonas azules.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Código del puesto 10304-Administrativo SARE
1. Recepción de los partes de trabajo diario, denuncia, permisos, etc., revisión del material electrónico (PDA, impresoras, transmisores).
2. Impresión de ratificaciones y denuncias semanales y envío a las dependencias de la Plaza de la Marina para su firma por parte de los vigilantes.
3. Recepción de incidencias en zona SARE y puesta en aviso para que se realicen los trabajos (pintura y señalización para la conservación y rehabilitación de zonas y sectores), mediante informe creado por comunicación recibida por los vigilantes e inspectores.
4. Participación activa en la creación de nuevas zonas SARE y su puesta en marcha hasta su correcto funcionamiento.
5. Campañas anuales residentes (caducidad de tarjetas) y vehículos eléctricos.

SAC
Código del puesto 10106-Administrativo de Depósito
1. Mecanización y modificación de partes de trabajo.
2. Mecanización y rectificación de vales de vehículos abandonados.
3. Incidencias y averías del depósito de la grúa (averías, roturas, etc., comunicadas por correo electrónico).
4. Llamadas a Policía Local y Nacional.
5. Aviso a mantenimiento en caso de incidencias.

Código del puesto 10104-Operario CAS.
1. Atención a los requerimientos de los vigilantes de SARE.
2. Control diario de vehículos desplazados y mecanizarlos en el Excel.
3. Cobro de vehículos en ausencia de los administrativos mediante el cajero y TPV.
4. Llamadas a Policía Local y Nacional.
5. Entrega de vestuario y EPIs.

Código del puesto 10102-Mecánico de Grúa
1. Supervisión de los trabajos realizados por proveedores y comprobación de las facturas recibidas por el trabajo realizado.
2. Trato con proveedores, talleres de ITV y casas oficiales.
3. Desplazamiento de la grúa para revisión ITV.
4. Revisión del aire de los neumáticos.
5. Compra de recambios necesarios.

Código del puesto 10101-Administrativo SAC
1. Control de averías de las PDA, del servicio de grúa, realizando los envíos de los terminales averiados, así como la recogida y envío al depósito de las que so arregladas.
2. Atención presencial a usuarios con reclamaciones de retiradas o averías de grúa, tanto de infracción como de abandonados.
3. Impresión, para Secretaría, de los partes de trabajo y fotos de las reclamaciones de grúa, enviando al operario correspondiente copia del expediente para su contestación.
4. Recepción de peticiones de vehículos para las prácticas, tramitando esas peticiones, así como gestión del traslado y recogida de los vehículos y tramitación dela documentación relacionada con los mismos con la DGT.
5. Comprobación de la factura mensual con los listados de vehículos entregados a CAT, en los que se incluyen vehículos enviados para prácticas, retirados por sus propietarios.

Servicio: Aparcamientos
Código del puesto 10301-Técnico Auxiliar Mantenimiento
1. Gestión de consumibles de material.
2. Gestión de estocaje de consumibles y compra de material.
3. Reparto de material a los aparcamientos.
4. Mantenimiento ocasional en oficina central.
5. Mantenimiento ocasional del resto de centros de trabajo.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Código del puesto 10201-Técnico de Aparcamientos 1

1. Supervisión de instalaciones y reparaciones.
2. Actualización documentación (IT, control de acceso, etc.).
3. Revisión del cumplimiento de planificaciones, checklists (PRL).
4. Facturación mensual (emisión y envío de facturas) del CUDE.
5. Videovigilancia (CCTV) por reclamaciones de usuarios, búsqueda de imágenes clasificación y grabación en CD para las fuerzas del orden.

Código del puesto 10202-Técnico de Aparcamientos 2

1. Control mensual del stock material básico para aparcamientos.
2. Petición de consumibles para zonas SARE.
3. Control de obra civil.
4. Elaboración de informes de posibles penalizaciones, contestación de alegación y traslado a superiores.
5. Petición de las diferentes ofertas para la elaboración del informe de propuesta de adjudicación.

Código del puesto 10204-Administrativo Gestión de Abonos

1. Control de los abonos realizados en los aparcamientos a fin de que no se saturen en ningún momento los niveles de ocupación, optimizando al máximo la utilización del mayor número de plazas en cada aparcamiento.
2. Corrección de errores de facturación.
3. Informatización de listados multiparking de los aparcamientos.
4. Envío de facturas a las empresas que así lo requieren.
5. Gestión y anulación de contratos que lleven tiempo paralizados y cuenten con impagos en alguno de sus recibos.

Código del puesto 10203-Administrativo Personal de Aparcamientos

1. Petición refuerzos seguridad y auxiliares en caso necesario.
2. Facturas (recepción, comprobación, y tramitación para su traslado a contabilidad)
3. Control de incidencias de nóminas (comunicación a RR. HH.) y número de horas sindicales.
4. Control de gastos: electricidad, agua, proveedores, mantenimientos varios (ascensores, limpieza, vigilancia...), equipo de gestión de aparcamientos.
5. Control de aparcamientos: ocupación, uso tarjeta, uso bonos, número abonos, duración estacionamiento.

Código del puesto 10205-Administrativo Gestión de Aparcamientos

1. App: obtención de datos estadísticos, resolución de incidencias y atención al usuario en el uso de la app.
2. Control de incidencias diarias del sistema multiparking.
3. Gestión de categorías de abonados/propietarios en aparcamientos.
4. Creación de categorías, modificación y asignación de aparcamientos.
5. Mantenimiento y actualización de datos.

Código del puesto 10208-Auxiliar Administrativo Aparcamientos

1. Creación y grabación mediante masificador del ordenador, de toda clase de bonos para los aparcamientos y para la venta de los mismos.
2. Creación y grabación de tarjetas multiparking, para su reparto por todos los aparcamientos.
3. Control de tickets de aparcamiento y SARE, para su facturación y envío desde el correo electrónico y correo ordinario, así como facturación de los mismos.
4. Pruebas ocasionales de tarjetas de abonados de aparcamientos.
5. Pruebas de tickets aparcamientos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Código del puesto 10206-Administrativo Aparcamientos Centro de Control

1. Revisión del cambio en los aparcamientos donde no hay administrativo por la tarde. En caso de que fuera necesario recargar o dar cambio, avisar al administrativo para su desplazamiento.
2. Revisión del funcionamiento del reconocimiento de matrículas de todos lo aparcamientos, conectando con el aparcamiento para dar aviso en caso de avería.
3. Revisión de los cajeros de todos los aparcamientos, incluida la admisión de tarjetas bancarias.
4. Realización y envío de cartelería en caso de obras, cortes, notas informativas, etc.
5. En caso de problema con los ordenadores por parte de los administrativos, envío de facturas de abonos, venta de bonos, contratos, arqueos, etc.

Código del puesto 10207-Administrativo de Aparcamientos

1. Control del nivel de cambio en cajeros.
2. Supervisión del sistema contraincendios, ventilación, etc.
3. Comprobación y supervisión de cartelería.
4. Gestión local de reclamaciones de usuarios.
5. Control del uso de las plazas de propietarios que poseen tarjetas duplicadas y pueden estacionar más de un vehículo a la vez.

Departamento Oficina Técnica

Código del puesto 020602-Arquitecto Técnico

1. Licitaciones: colaborar en la elaboración de pliego de prescripciones técnicas, elaboración de las bases de datos para mediciones y presupuestos, valoración y estudio de los puntos comentados que servirán de base para el informe final de adjudicación.
2. Preparación y revisión de la documentación técnica necesaria para la firma de contrato por parte del superior jerárquico que corresponda.
3. Preparación de la documentación de nuevas actividades (subvenciones, foros).
4. Asistencia técnica a SMASSA de toda consulta técnica relacionada con los aparcamientos.
5. Nuevas líneas de actuación: relacionadas con la movilidad.
6. Confección de proyectos de obra, por la dirección y/o inspección de obras, redacción de informes y asistencia técnica o por las labores de apoyo al personal directivo o la dirección de la empresa en la elaboración o preparación de informes o cometidos análogos, dependiendo del puesto de trabajo que en su caso se desempeñe por el trabajador/a.

Código del puesto 020601-Técnico Oficina Técnica

1. Licitaciones: colaborar en la elaboración de pliego de prescripciones técnicas, elaboración de las bases de datos para mediciones y presupuestos, valoración y estudio de los puntos comentados que servirán de base para el informe final de adjudicación.
2. Predimensionamiento y diseño (cálculos estructurales previos).
3. Preparación de la documentación de nuevas actividades (subvenciones, foros).
4. Asistencia técnica a SMASSA de toda consulta técnica relacionada con los aparcamientos.
5. Nuevas líneas de actuación: relacionadas con la movilidad.
6. Confección de proyectos de obra, por la dirección y/o inspección de obras, redacción de informes y asistencia técnica o por las labores de apoyo al personal la dirección de la empresa en la elaboración o preparación de informes o cometidos análogos, dependiendo del puesto de trabajo que en su caso se desempeñe por el trabajador/a.

En ambos puestos, en caso de que se realice la tarea número 6 los objetivos individuales de productividad se entenderán que están conseguidos.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

Departamento de Contabilidad

CÓDIGO DEL PUESTO 020201-TÉCNICO DE CONTABILIDAD

1. Información y declaración de IVA.
2. Elaboración del periodo medio de pago y actualización web de transparencia de SMASSA.
3. Seguimiento presupuestario de inversiones para el excelentísimo Ayuntamiento de Málaga.
4. Informe morosidad trimestral al excelentísimo Ayuntamiento de Málaga.
5. Información trimestral deuda viva para Ayuntamiento y Ministerio AA. PP.
6. Elaboración de listado de contratos menores para el portal de transparencia.
7. Informes requeridos por la dirección de la empresa como memoria trimestral, seguimiento presupuestario y de inversiones.
8. Publicación información económica para la cámara de cuentas de Andalucía.
9. Participación en la auditoria, memoria cuentas anuales e informe de gestión.
10. Participación en la auditoría de cumplimiento.

CÓDIGO DEL PUESTO 020202-ADMINISTRATIVO DE RECAUDACIÓN

1. Preparación para contabilidad de asientos de abonados y venta de tickets.
2. Facturación mensual de abonados, supervisión de facturas.
3. Devolución de fianzas vía transferencia.
4. Control de plataformas apps y parquímetros para confección del IVA.
5. Archivo de documentación en los edificios de aparcamientos.
6. Colaboración con la jefatura en el análisis y mejora de procesos de trabajo y adecuación a nuevas directrices.

CÓDIGO DEL PUESTO 020203-AUXILIAR ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN

1. Transporte de cambio y recogida a los aparcamientos.
2. Archivo de documentación de recaudaciones (informes de recaudaciones, datáfonos de aparcamientos.
3. Descarga y colocación de monedas suministradas por la empresa de seguridad para el almacenaje en oficina y su posterior reparto de aparcamientos.
4. Conteo del armero y comprobación de datos en el ordenador.
5. Traslado de cajas de archivos de oficina a archivos situados en otros aparcamientos.

Departamento de Recursos Humanos

CÓDIGO DEL PUESTO 020501-TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS

1. Control de la entrega en plazo de las actas, rectificaciones y archivo.
2. Colaboración en la gestión de la formación de los trabajadores.
3. Gestión de cuotas por nómina de la afiliación sindical de los trabajadores y trabajadoras.
4. Cálculo IRPF y envío de certificados.
5. Envío y comunicación de horas extras del personal a delegación.
6. Control de mutuas, comprobación certificados de pago delegado, gestión y control de los procesos de incapacidad temporal.
7. Gestión y comunicación de los periodos de Incapacidad Temporal. Comunicación a los diferentes organismos. Gestión y coordinación con la mutua de accidentes.
8. Información a la RLT sobre coordinación en PRL.
9. Información de los riesgos a los trabajadores.
10. Investigación de Accidentes de trabajo, partes de accidentes, gestiones con la mutua y las derivadas de las conclusiones de esta.

CÓDIGO DEL PUESTO 020401-ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS

1. Archivo y control de facturas supervisadas por el personal técnico.
2. Apoyo al personal técnico para la realización de contrataciones de toda la plantilla y su posterior archivo y recepción de la documentación que la conforman.

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php

3. Colaboración con el personal técnico para el desarrollo del Plan de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el cronograma.
4. Apoyo al personal técnico en la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal.
5. Apoyo al personal técnico en la gestión y control de Vigilancia de la Salud: citas de reconocimientos médicos.

Código del puesto 20103-Técnico Auxiliar de Marketing

1. Creación del plan de comunicación.
2. Revisión del plan de comunicación.
3. Seguimiento del plan de comunicación.
4. Cualesquiera otras tareas análogas y compatibles que puedan ser asignadas según las necesidades que se detecten y siempre supervisadas por su superior jerárquico.
5. Sustitución a otros puestos de su misma categoría por necesidades de la organización.

Código del puesto 020701-Personal Administrativo de Promociones

1. Elaboración de cartas de ventas.
2. Reclamación de impagados.
3. Visita y venta por solicitud expresa de clientes.
4. Archivo de documentación
5. Búsqueda de información de propietarios en archivo para segunda venta.

Código del puesto 020701-Personal Administrativo Control horario. Gestiones y tareas para Dpto. RR. HH.

1. Introducción de turnos de trabajo y modificaciones de los mismos.
2. Control y listado de bajas de IT para el absentismo.
3. Control de horas sindicales, peticiones RLPT, Delegados de Prevención y Delegados sindicales.
4. Informe para remitir a las jefaturas del control horario.
5. Comunicación en el portal del empleado.

Código del puesto 020101-Secretaría de Dirección

1. Control, gestión de documentación, atención a los propietarios, clientes-usuarios de los distintos aparcamientos de cesión administrativa.
2. Apoyo administrativo a otros departamentos vinculados a Dirección Gerencia.
3. Control, gestión y tramitación de las tarjetas de estacionamiento reservados oficiales de aparcamientos de los vehículos del protocolo institucional del excelentísimo Ayuntamiento de Málaga y cualquier otra administración.
4. Cualesquiera otras tareas análogas y compatibles que puedan ser asignadas según las necesidades que se detecten y siempre supervisadas por su posterior jerárquico.
5. Sustitución a otros puestos de su misma categoría por necesidades de la organización.

Si alguno de los elementos contenidos en estas checklist no pudiera realizarse por causas ajenas al trabajador, se considerará como realizado.

3368/2026

CVE: 20260923-03368-2026 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php