

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA****SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

**Código expediente: REGCON 29006922011900.**

Visto el texto de acuerdo modificación y prórroga del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ronda, recibido en REGCON con fecha 11 de mayo de 2012, código de convenio número 29006922011900, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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.

2º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

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

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

**PRÓRROGA DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL****DELAJUNTAMIENTO DE RONDA VIGENTE PARA EL PERIODO 2010-2011****CON LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES PARA EL PERIODO 2012-2014****Notas**

Las referencias hechas al texto El Alcalde se sustituyen por la Alcaldía.

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, los aspectos económicos que estaban

vigentes en el Convenio Colectivo del personal laboral en el periodo 2010-2011 y que en el acuerdo alcanzado mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación ven reducidas sus cuantías, actualizándose a los importes reflejados en la presente prórroga, tendrán un carácter temporal vinculado a la existencia de la mencionada situación.

## **Modificaciones**

### **Artículo 2. Vigencia.**

Se elimina el siguiente texto:

El presente convenio colectivo, en toda su extensión, tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2010 y sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2011.

Y se sustituye por el siguiente:

El presente convenio colectivo, es una prórroga del actualmente vigente para el periodo 2010-2011 y tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2014.

### **Artículo 3. Denuncia.**

Se elimina el siguiente texto:

Antes del 30 de septiembre de 2011, las partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para la aprobación del nuevo texto que lo sustituya. Los representantes sindicales del personal laboral preavisarán de la fecha de inicio de las negociaciones, constituyéndose la plataforma objeto de las mismas con una antelación estimada de 15 días a la fecha indicada, considerándose tácitamente prorrogado dicho convenio en toda su extensión.

Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un nuevo convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio colectivo en todo su articulado.

Y se sustituye por el siguiente:

Antes del 30 de septiembre de 2014, ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para el nuevo acuerdo. Los representantes de los trabajadores afectados por el presente acuerdo, preavisarán de la fecha de inicio de las negociaciones y constituirán la plataforma objeto de las mismas con una antelación de 15 días a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el acuerdo hasta tanto se apruebe definitivamente el nuevo texto.

### **Artículo 7. Relación de puestos de trabajo (RTP).**



Se elimina el siguiente texto:

La Corporación Municipal se compromete y garantiza que en el primer semestre de 2010 finalizarán (...)

Y se sustituye por el siguiente:

La Corporación se compromete a que durante el período de vigencia del presente convenio finalicen (...)

### **Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo y traslados.**

Se cambia en el párrafo 2:

2. En el sentido expresado en el anterior punto, será de aplicación igualmente al personal laboral el Reglamento de Ingreso y Provisión de Puestos de Trabajo, que la Corporación Municipal se compromete a negociar y suscribir en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Y se sustituye por este otro:

2. En el sentido expresado en el anterior punto, será de aplicación igualmente al personal laboral el Reglamento de Ingreso y Provisión de Puestos de Trabajo vigente.

### **Artículo 11. Jornada laboral.**

Se elimina el siguiente texto:

6. (...) Desde el 01 de junio al 30 de septiembre, la jornada laboral diaria (lunes a viernes) estará comprendida entre las 08:00 horas y las 14:00 horas.

Y se sustituye por el siguiente:

6. (...) Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada laboral diaria (lunes a viernes) estará comprendida entre las 08:00 horas y las 14:00 horas.

Se elimina el texto:

9. El día 22 de mayo será festivo por coincidir con la festividad de Santa Rita. Si esta festividad coincidiera con sábado o domingo, se considerará festivo el viernes justo anterior.

Y se sustituye por:

9. Como consecuencia de la situación económica general y también particular por





la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, y tras el acuerdo alcanzado mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación, temporalmente se suspende el día festivo de la patrona.

Se elimina el texto:

11. El personal laboral disfrutará de 5 días laborables de permiso en Navidad y 4 días laborables en Semana Santa, a distribuir en turnos o de una sola vez, previa negociación con los representantes sindicales del personal laboral.

Y se sustituye por el siguiente:

11. Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, y tras el acuerdo alcanzado mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación, temporalmente, todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutará de 4 días laborables de permiso en Navidad y 3 días laborables en Semana Santa, a distribuir en turnos o de una sola vez, previa negociación con los Representantes Sindicales del Personal Laboral. El personal que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de tales días de permisos en las fechas de permisos para las fiestas navideñas o para Semana Santa se le compensará con 7 días en el caso de las fiestas navideñas y con 5 días laborables en el caso de Semana Santa. La jornada laboral para el turno que permanezca trabajando en dichas circunstancias será de 9:00 horas a 14:00 horas. En los supuestos de establecimientos de los servicios mínimos, la Corporación Municipal deberá informar a los representantes sindicales.

Se añade:

15. El personal laboral que desempeñe su jornada laboral en horario nocturno, será compensado con días descanso según se establezca en la negociación que al efecto se lleve a cabo.

### **Artículo 13. Permiso por asuntos particulares.**

Se elimina el siguiente texto:

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar a lo largo de cada año de un permiso retribuido de 10 días en concepto de asuntos particulares.

Y se sustituye por el siguiente:

1. Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, y tras el acuerdo alcanzado mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación, temporalmente, el personal laboral tendrá derecho a disfrutar a lo



largo de cada año de un permiso retribuido de 8 días en concepto de asuntos particulares.

### **Artículo 23. Complemento de productividad.**

El apartado A se sustituye completo por lo siguiente:

A. En los meses de mayo y noviembre se distribuirá la productividad en una cantidad que ascenderá a las cuantías indicadas en la tabla del anexo 1

En el apartado B se sustituye el texto:

Para el 2010 de 450.000 euros y para el 2011 de 562.000 euros, por lo siguiente:

Para el 2012 de 477.700 euros, para el 2013 de 477.700 euros y para el 2014 de 477.700 euros

Se elimina del apartado B 3.2 el siguiente texto:

3.2.1 Por el uso de más de 8 días de asuntos particulares al año se deducirá un 5%. Cuando se sumen días por años de antigüedad, el uso de los 8 días se incrementará en los días que correspondan por años de servicio.

Las cantidades que resulten de las deducciones anteriores se distribuirán proporcionalmente entre los empleados que presten servicio en el departamento o grupo al que se pertenezca.

Dado que los períodos a tener en cuenta constituyen años vencidos, la aplicación de los porcentajes de descuento reconocidos en los apartados 3.2.1 y 3.2.2 se aplicarán en 2011.

Se modifica el apartado B.2:

B.2. En relación con el mencionado fondo económico anual para los años 2010 y 2011, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: por lo siguiente:

B.2. En relación con el mencionado fondo económico anual para los años 2012, 2013 y 2014, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Se añade el siguiente texto:

Las cuantías reflejadas en el apartado B quedan vinculadas a la revisión de la RPT. Cuando esta se realice se negociará todo lo dispuesto en el apartado B.

### **Artículo 24. Gratificación por servicios extraordinarios.**

Se sustituye el cuadro de servicios extraordinarios:

## CUADRO DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2010

GRUPO	IMPORTE	IMPORTE HORA	IMPORTE HORA
	HORA NORMAL	NOCTURNA O FESTIVA	NOCTURNA Y FESTIVA
A1	25,77	33,49	41,86
A2	25,77	33,49	41,86
B	22,39	29,12	36,39
C1	19,40	25,20	31,55
C2	17,26	22,44	28,05
A. PROF.	15,35	19,97	25,07

Por el siguiente:

## CUADRO DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2012

GRUPO	IMPORTE	IMPORTE HORA	IMPORTE HORA
	HORA NORMAL	NOCTURNA O FESTIVA	NOCTURNA Y FESTIVA
A1	24,48	31,82	39,77
A2	24,48	31,82	39,77
B	21,27	27,66	34,57
C1	18,43	23,94	29,97
C2	16,40	21,32	26,65
A. PROF.	14,58	18,97	23,82

**Artículo 27. Ayuda a la familia.**

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, las ayudas que estaban vigentes en el convenio colectivo del personal laboral en el periodo 2010-2011 y mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación los importes referidos a estas ayudas y aplicados en el ejercicio 2011 se verán reducidos en un 30%.

**Artículo 28. Ayudas por natalidad, matrimonio y enfermedad.**

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, las ayudas por natalidad y matrimonio que estaban vigentes en el convenio colectivo del personal laboral en el periodo 2010-2011 y mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación los importes referidos a estas ayudas y aplicados en el ejercicio 2011 se verán reducidos en un 30%.

**Artículo 29. Ayuda por minusvalía.**

Se elimina el siguiente texto:



La Corporación abonará mensualmente al personal laboral que tenga reconocida oficialmente una disminución de capacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 30%, la cantidad de 243,80 euros. La misma cuantía y en la misma periodicidad, se aplicará a aquel personal laboral que tenga hijo/a o cónyuge en la misma circunstancia médica citada; con la salvedad de que si se da la circunstancia de que miembros de una misma unidad familiar, siendo ambos empleados de este Excmo. Ayuntamiento, sufran minusvalía; cada uno de ellos percibirá únicamente la ayuda correspondiente a su minusvalía personal y no por la que sufra el otro miembro de la unidad familiar.

1. Esta ayuda surtirá efectos económicos coincidiendo con la entrada en vigor del presente convenio colectivo; si bien, desde el mes siguiente al de la fecha en la que oficialmente se reconozca la existencia de dicha minusvalía y previa solicitud del personal laboral afectado directa o indirectamente.

Y se sustituye por el siguiente:

Es la ayuda recogida para cubrir una situación de necesidad o de exceso de gastos por las que pasan algunas familias cuando tienen personas a su cargo con discapacidad.

La prestación consiste en una asignación económica, por el cónyuge o por cada hijo, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de estos (matrimonial o no, biológico o adoptado), afectado por una minusvalía igual o superior al 33 por 100. También se concede por los menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo. La cuantía de la asignación es de 231,61 euros, esta cuantía no aumenta con el porcentaje de la calificación legal de minusvalía. Se tiene derecho a la asignación con independencia de los recursos económicos de que disponga la familia. El pago es mensual.

Para tener derecho a la prestación será necesario que el trabajador, o las personas a su cargo (cónyuge, hijas/os naturales, adoptivos o acogidos) tengan una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

Pueden recibir esta asignación aquellos trabajadores del Ayuntamiento de Ronda acogidos al acuerdo regulador o convenio del personal laboral, que no perciban otras prestaciones o ayudas por discapacidad en cualquier otro régimen público de protección social. Teniendo opción el trabajador de elegir la que más le convenga.

Requisitos para tener derecho a la ayuda:

- Por hijos con minusvalía:
  - Siempre que dependan económicamente del empleado. Si los progenitores trabajan en el Ayuntamiento, lo primero que tienen que hacer es ponerse de





acuerdo para decidir quién de los dos va a solicitar la ayuda, puesto que le puede corresponder a uno o a otro.

- Si no se pusieran de acuerdo, la ayuda se le dará al cónyuge que tenga la patria potestad.

- Si no conviven porque hay nulidad, separación judicial o divorcio, el progenitor que tiene la guarda y custodia de los hijos tiene que solicitar la ayuda para ser beneficiario de la misma.

• Por cónyuge con minusvalía:

- Los trabajadores del Ayuntamiento de Ronda con cónyuge a su cargo, que tengan una minusvalía en el grado señalado, tendrán derecho a percibir esta ayuda, siempre que el cónyuge no esté percibiendo cualquier otra prestación por este concepto, y cuando la minusvalía impida el ejercicio de cualquier actividad laboral.

- En los casos en que los dos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento:

- Si ambos tienen discapacidad en el grado establecido, tendrán derecho a solicitar y percibir la ayuda cada uno de ellos, por separado y por el importe fijado para este concepto.

- Si es uno el afectado por la discapacidad, la solicitará y percibirá éste, pero en ningún caso podrán percibirla los dos.

¿Qué quiere decir tener cónyuge, hijos o menores acogidos con discapacidad a cargo?

- Tiene que estar acreditada la discapacidad del cónyuge, hijos o menores acogidos.

- Se tiene que demostrar la convivencia con la persona beneficiaria de la ayuda.

- Tiene que depender económicamente de trabajador del

Ayuntamiento de Ronda.

La ayuda por minusvalía se dejará de percibir:

- Porque fallece el empleado afectado, cónyuge, el/la hijo/a o menor acogido/a que daba derecho a recibir la ayuda económica.

- Por la desaparición o supresión de la discapacidad por mejoría del hijo/a o menor acogido/a.







- Porque el/la hijo/a o menor acogido/a ya no depende económicamente del empleado municipal.

La ayuda por minusvalía se percibirá desde el mes siguiente en el que el interesado presente la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento si la ayuda fuese reconocida.

### **Artículo 38. Ayuda escolar.**

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Ayuntamiento de Ronda, las ayudas que estaban vigentes en el convenio colectivo del personal laboral en el periodo 2010-2011 y mediante la negociación colectiva llevada a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación los importes referidos a estas ayudas y aplicados en el ejercicio 2011 se verán reducidos en un 30%.

Se añaden las siguientes disposiciones adicionales:

#### **Cuarta**

Establecimiento de un Plan de jubilación parcial: El Ayuntamiento de Ronda, conforme a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, reconocerá el derecho de sus trabajadores a la jubilación parcial según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables, y siendo de aplicación igualmente en este Ayuntamiento lo regulado en el artículo 67 de la citada Ley, en la que se establece que la jubilación de los trabajadores podrá ser parcial (apartado 1 D) y que procederá la jubilación parcial a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

Para la cual se adoptarán los acuerdos para la aplicación y el ejercicio de dicho derecho, respetando los requisitos exigidos pro la LGSS y previendo las opciones y formas legales de relevo, así como los aspectos relativos a las retribuciones correspondientes, a la reducción de la jornada y a la forma o formas de prestación de la jornada reducida.

#### **Quinta**

Se elimina la disposición adicional segunda.

Se añade lo siguiente:

Todas las ayudas sociales previstas en el presente convenio tendrán la misma cuantía y consideración que la establecida en el Acuerdo Regulador y Pacto del Personal Funcionario.





### **Sexta**

Puestos de segunda actividad: En aplicación del Reglamento de Provisión de Puestos vigente, y conforme a las normas que para los mismos se establezcan, la Corporación se compromete a definir aquellos puestos de trabajo que tengan la consideración como de segunda actividad

### **Séptima**

Promoción interna: Tras el estudio detallado de la plantilla de personal,

La Corporación se compromete a la realización de un proceso de promoción interna, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

Así lo acordamos en Ronda, a 3 de febrero de 2012.

Por la Corporación.

Por los Delegados Sindicales.

