



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE RONDA, CÓDIGO DE CONVENIO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Patronato Deportivo Municipal de Ronda, código de convenio 2906782, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 25 de noviembre de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

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

Málaga, 3 de diciembre de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado:

Isabel Muñoz Durán.

Convenio Colectivo del Personal al Servicio del Patronato Deportivo Municipal de Ronda

DISPOSICIONES LEGALES

Artículo 1. Ámbito

Entendiendo que la relación de empleo en el Patronato Deportivo Municipal de Ronda no debe generar discriminación en las condiciones profesionales, retributivas y sociales de los diferentes colectivos, el presente convenio será de aplicación a todo el personal de este Patronato, sean estos fijos, interinos o eventuales.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2003 y finalizando el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 3. Denuncia

El convenio se denunciará tres meses antes de su vencimiento.



Artículo 4. Comisión Negociadora

Para negociar este convenio se creará una comisión negociadora en el último trimestre, según la vigencia del convenio.

La composición de la comisión negociadora será la siguiente:

- Presidente del Patronato o persona en quien delegue.
- Representante-Delegado de personal o miembros del Comité de Empresa o de la sección sindical.

Con la incorporación de igual número de asesores por ambas partes, cuando se estime conveniente.

La presencia de los asesores es voluntaria y las partes designarán libremente quien compone la comisión negociadora por separado.

Artículo 5. Comisión de Vigilancia y Funcionamiento

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio colectivo se crea una comisión paritaria compuesta por:

- Un miembro del P.D.M.
- Un miembro representante de los trabajadores.

Funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de los problemas derivados de su aplicación
- Estudio y evolución de las relaciones entre las partes.
- Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, aunque sin carácter vinculante.

Dichas funciones no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, elevando consulta en caso de duda o situación problemática que afecte a los intereses de los trabajadores/as ante la autoridad laboral competente.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un



plazo no superior a diez días de la mencionada solicitud, que debe ser tramitada por escrito.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6. Revisión Salarial/plus de Convenio

Se establece la tabla salarial adjunta al convenio para el año 2003.

Se establece un incremento del 3% anual en todos los conceptos salariales y fijación de un nuevo complemento de 720 euros anuales, que devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, y abonándose en los meses de abril y octubre. Dicho complemento será proporcional a la duración del contrato y a su jornada laboral.

Artículo 7. Remuneraciones Mínimas

Las retribuciones contenidas en el presente convenio y que afectan al convenio colectivo de trabajadores y trabajadoras del PDM, sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, por lo que tendrán carácter de mínimos y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada laboral.

Artículo 8. Tabla Salarial

Las retribuciones de los trabajadores/as que les afecta el presente convenio colectivo aparecen establecidas en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 9. Organigrama de la Empresa, Categorías Profesionales y Definición de Funciones por Puesto de Trabajo

El organigrama de la empresa se ajustará anualmente y se definirá por puestos de trabajo reales y vigentes en el primer trimestre de cada año, pudiéndose ampliar y/o modificar según necesidades.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la comisión de vigilancia formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable.

Artículo 10. Plus de Antigüedad

Corresponderá exclusivamente al personal con relación laboral indefinida.

No obstante, se computarán todos los periodos trabajados sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral ostentada durante los mismos.

Artículo 11. Complementos



COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN O GERENCIA

Por desempeñar la dirección técnica y gestión del Patronato se percibirá un complemento mensual según anexo I.

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD EN FINES DE SEMANA

Si la jornada regular de 35 horas se completa de lunes a viernes, se establece un complemento para aquellos trabajadores cuya labor se desarrolle durante los fines de semana, y realicen 7 horas/mes. El exceso de horas se pagarán como horas extraordinarias.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores/as que incluye este convenio recibirán dos pagas extraordinarias de 30 días con el 100% del salario real en los meses de junio y noviembre.

Artículo 13. Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de enfermedad común o accidente, al trabajador/a o los trabajadores/as afectados, se les garantizará el cobro por parte del PDM del salario real del 100% desde el primer día de todos los conceptos retributivos, durante los primeros 6 meses.

Artículo 14. Ayudas

El P.D.M. abonará a cada trabajador las cantidades siguientes:

- Guardería 30 euros por mes/hijo menor de 3 años.
- Estudios universitarios 180 euros año/hijo.
- Nacimiento 60 euros.
- Matrimonio 90 euros.

Para que el abono de estas ayudas se haga efectivo, se deberá aportar documentación acreditativa (fotocopia de matricula universitaria, factura de escuela infantil...).

Artículo 15. Anticipo Salarial

Los trabajadores/as que así lo manifiesten podrán pedir hasta el 50% de su salario por anticipado, y esto le será concedido siempre y cuando exista liquidez suficiente, siendo deducido en las pagas extraordinarias en primer lugar, y en segundo en las sucesivas pagas mensuales, al menos con dos meses de retraso a



la solicitud.

Artículo 16. Seguro de Accidente, Seguro de Responsabilidad Civil y Asistencia Letrada

El Patronato reconoce que los trabajadores están cubiertos por una póliza suscrita por el Ayuntamiento para cubrir la responsabilidad civil o penal y la asistencia letrada en el ejercicio de sus funciones profesionales.

Artículo 17. Condiciones Beneficiosas

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que sobre las establecidas en este convenio colectivo viniese disfrutando el personal adscrito a él, a título individual.

Artículo 18. Kilometrajes y Dietas

Los trabajadores que por necesidades del servicio usen coches particulares por motivos de trabajo, recibirán la cantidad de 0,17 euros por kilómetro.

También se contempla una dieta completa de 48,08 euros para comida y cena y media dieta de 24,04 euros para comida. En el caso de que tuvieran que pernoctar en la localidad a la que se desplacen, el alojamiento correrá a cargo de la empresa previa presentación de factura de hospedaje.

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 19.

A) TRABAJADOR INTERINO

Aquellas plazas que se estén cubriendo de manera interina se convocarán mediante el tipo de selección que la Junta Rectora decida.

Las retribuciones serán las mismas que las del resto de los trabajadores/as.

B) TRABAJADOR EVENTUAL

Para el desarrollo de actividades, actuaciones y proyectos o programas concretos y determinados, de carácter temporal y excepcional, se contratará a personal eventual.

A este personal se le aplicará la tabla salarial en vigor.

La duración de este tipo de contrato, así como sus prórrogas, se ajustará a la legislación vigente.





Los contratos celebrados según el artículo 15.1.b. del E.T. tendrán una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses.

C) OTROS TRABAJOS TEMPORALES

Se podrán celebrar cualquier tipo de contrato temporal vigente a la entrada en vigor del presente convenio cuyas formas y objetos sean de necesidad para la empresa.

Aquellos trabajadores con contrato temporal en vigor, cuyas actividades, proyectos y actuaciones tengan carácter continuado, periódico y permanente, les será de aplicación la consideración definida según la ley.

D) INGRESO DE NUEVO PERSONAL

De los Tribunales constituidos para las oposiciones, concursos o concursos-oposiciones formará parte un representante de los trabajadores, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones con el resto de los miembros del Tribunal.

Artículo 20. Protección de la Familia

Se estará a lo que dispone la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

JORNADA LABORAL, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21. Jornada Laboral

Los trabajadores a los que afecte este convenio realizarán una jornada de 35 horas semanales de lunes a sábado, respetándose siempre los períodos de descanso legalmente establecidos.

La jornada laboral vendrá decidida por las características del trabajo y las necesidades del servicio y esta jornada será reflejada en el contrato de trabajo; no obstante ésta puede modificarse previo acuerdo entre el trabajador, la empresa y/o el comité de empresa o delegados de personal.

Existirá una jornada especial para fines de semana y fiestas realizada por trabajadores contratados al efecto.

Anualmente se confeccionará el calendario laboral correspondiente que se dará a conocer a todos los/as trabajadores.

Jornadas especiales: Cuando la jornada laboral comprenda el trabajo en domingos, días festivos locales, autonómicos o nacionales, el Patronato Deportivo Municipal negociará con los trabajadores si optar entre compensar la jornada prestada en





tales días con un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo, o percibir por ello lo correspondiente a horas extraordinarias en días festivos.

Artículo 22. Vacaciones Anuales

Las vacaciones anuales serán de un mes de descanso o la parte proporcional en contratos de menos de 12 meses.

El cuadro de vacaciones se confeccionará entre la empresa y el comité de empresa o delegados de personal y será publicado en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo para su general conocimiento. En su defecto, será acordado entre el trabajador y la empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponde al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.

En el caso de trabajadores con contratación inferior a seis meses en un año podrán acordar con la empresa el disfrute de sus vacaciones.

Se establecerán dos periodos de vacaciones Navidad y Semana Santa. En Navidad habrá vacaciones de una semana y en Semana Santa L, M y X habrá servicio normal mientras que sábado y domingo habrá servicios mínimos.

El Patronato podrá establecer servicios mínimos, que serán cubiertos en turnos alternativos.

Artículo 23. Licencias

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales por matrimonio.
- b) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ambas inclusive. Este periodo se prolongará en caso necesario y se revisará por la comisión de vigilancia del convenio.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) 4 días de asuntos propios al año (no acumulables), comunicándolo con antelación a la empresa.



g) El tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el permiso para votar en las elecciones políticas.

h) Los trabajadores del Patronato tendrán derecho a presentarse a exámenes u otras pruebas académicas siempre que pueda acreditarse.

Las licencias de los apartados b), c), d), e) y h) se aumentarán en dos días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento.

Artículo 24. Jornada Reducida

Los trabajadores del Patronato verán reducida su jornada laboral en una hora, o la parte proporcional según el nº de horas de contrato desde el 1 de julio al 31 de agosto, salvo necesidades de programación del PDM así como trabajadores contratados específicamente para actividades durante el verano.

Artículo 25. Excedencia

Los trabajadores de carácter fijo con mas de un año de antigüedad en el Patronato podrán solicitar excedencia voluntaria en un plazo no inferior a un año y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la que hubiera o se produjera en la empresa.

La excedencia cuando sea voluntaria no se computará a efectos de antigüedad, excepto por maternidad. Sí se computará a efectos de antigüedad la excedencia forzosa tal y como viene recogida en la actual legislación vigente.

Artículo 26. Fiestas Locales, Autonómicas y Nacionales

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, tendrán un día de descanso retribuido en las fiestas locales.

La semana de feria L, M y X habrá servicio normal. El jueves o día local festivo, viernes, sábado y domingo no se trabajará.

El día 22 de mayo (Santa Rita) será un día de convivencia del personal establecerán servicios mínimos.

Fiestas nacionales: No se trabajarán los días 1/1, 6/1, 1/5, 12/10, 25/12, Jueves Santo y Viernes Santo. Resto de los días servicios mínimos.

Artículo 27. Horas Extras

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo no realizarán horas extraordinarias en la empresa; si por razones especiales y puntuales las tuvieran que realizar estas no excederán de 80 horas en todo el año o su parte proporcional en contratos eventuales. En este último caso, se compensarán en tiempo a razón de una hora y media por hora extraordinaria realizada o su parte proporcional.

Si las horas extraordinarias se realizaran en días festivos (locales, autonómicas o nacionales) o domingos, se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 28. Formación Profesional

Siendo el patronato consciente de la importancia de la formación profesional, de acuerdo con el Comité de empresa o delegados de personal, realizarán un plan de formación profesional.

La formación podrá desarrollarse dentro o fuera del horario de trabajo, si es dentro del horario, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral para poder asistir a esta formación.

Si el P.D.M. considera necesario que algún trabajador realizase un curso de formación, este último habrá de estar disponible, el PDM correrá con todos los gastos.

El P.D.M. establecerá un fondo económico destinado a la formación (el Patronato y los representantes de los trabajadores decidirán su distribución de acuerdo con las necesidades de este).

Artículo 29. Situaciones Especiales en el Empleo

En ningún caso podrá derivarse a un trabajador a realizar funciones de categoría inferior para la que esté contratado/a.

Artículo 30. Derechos Laborales

El personal afectado por este convenio gozará del derecho de readmisión en caso de despido declarado o reconocido improcedente o nulo.

Artículo 31. Derechos Sindicales

Los trabajadores se podrán reunir en el centro de trabajo siempre que lo deseen y en horas de trabajo si esta asamblea se solicita con 48 horas de antelación por el delegado de personal, comité de empresa o sección sindical.

Artículo 32. Derechos del Periodo de Prueba



Durante el periodo de prueba los trabajadores disfrutarán de los derechos reconocidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 33. Representatividad Sindical

El delegado de personal, comité de empresa y secciones sindicales, son los órganos de representación de los trabajadores/as.

Artículo 34. Crédito Horario

Cada uno de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán del tiempo que legalmente corresponda (cuyas horas serán retribuidas) para el desempeño de la actividad sindical.

Para la utilización de las horas sindicales basta solo con la comunicación verbal de la utilización de las mismas al Patronato.

Artículo 35. Derechos de los Delegados de Personal y Comité de Empresa

Estos tendrán los derechos que vienen recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64, excepto aquellos que estén mejorados en el presente convenio colectivo.

Artículo 36. Secciones Sindicales

En el centro de trabajo se podrán crear las secciones sindicales de los sindicatos, siendo las mismas órganos de representación de los trabajadores/as.

Artículo 37. Tablón de Anuncios

En cada uno de los centros principales de trabajo existirá un tablón de anuncios situados en lugar accesible para los trabajadores y dentro del centro de trabajo, puestos por la empresa a fin de que sirvan para las comunicaciones, aviso o cualquier cambio de información de y para los trabajadores entre sí o el de la empresa con los trabajadores.

Artículo 38. Seguridad y Salud Laboral

Se creará un Comité de Salud Laboral, que estará compuesto por:

- 1 miembro del Patronato.
- 1 representante de los trabajadores.

El Comité es el instrumento legal al servicio del Patronato y sus trabajadores, para el cumplimiento de las prescripciones legales en esta materia. Y se regirá por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará todos los años en el mes de febrero un reconocimiento médico a todos los trabajadores de cuyos resultados deberá dárseles conocimiento.

En todo caso, dicho reconocimiento médico, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos, vacunaciones e inmunizaciones oportunas.

Todos los servicios o centros de trabajo dispondrán de botiquín de urgencias debidamente

Artículo 39. Criterios de Actuación, Normas de Personal y Funciones por Puesto

Se presentará una propuesta y se debatirá entre todos.

Artículo 40. Faltas y Sanciones. Procedimiento Sancionador

Las faltas se pueden reunir en cuatro grupos:

- Faltas leves
- Faltas menos graves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

FALTAS LEVES

- Ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin permiso o causa justificada.
- Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- Disputas y peleas relacionadas con el trabajo.
- No cursar en el tiempo debido las bajas de enfermedad y sus posteriores partes de confirmación.
- La falta de comunicación del cambio de domicilio del trabajador en el plazo de siete días.
- Las relativas a la pulcritud personal.
- La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.



FALTAS MENOS GRAVES

- Hasta dos faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- Cinco faltas de puntualidad en el mes.
- No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden sea por escrito.
- La imprudencia en el trabajo.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- La reiteración de faltas leves.

FALTAS GRAVES

- No acudir al trabajo durante tres días sin causa justificada en el mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de cinco faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.
- La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- Desvelar secretos del centro.
- Causar daños al centro o en el trabajo por negligencia.
- El ejercicio de trabajos incompatibles con el que actualmente está prestando.
- Falta de ética profesional.

FALTAS MUY GRAVES

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, siempre que la orden se dé por escrito.
- La transgresión de la buena fe contractual.
- El abuso de confianza.
- Las ofensas verbales o físicas con los compañeros o el empresario.



- La disminución voluntaria del rendimiento en el puesto de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo.
- La reiteración en las faltas graves.

La relación y gradación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer falta, el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos faltas de igual o inferior gravedad.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado por otra de la misma índole.

En las faltas leves de puntualidad, sólo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- Las leves, al mes de su imposición.
- Las menos graves, a los tres meses.
- Las graves, al año.
- Las muy graves, a los dieciocho meses.

Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores son:

- Las faltas leves: Amonestación verbal o por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Las faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.
- Las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas no se podrán sancionar si han pasado desde que se cometieron:

- Las leves, diez días.
- Las menos graves, quince días.
- Las graves, veinte días.



- Las muy graves, sesenta días.

Artículo 41. Procedimiento Sancionador

Las faltas leves podrán ser sancionadas por el Patronato sin que requiera expediente de instrucción disciplinario.

El expediente disciplinario estará compuesto de:

- Expediente previo.
- Acuerdo de calificación provisional.
- Acuerdo de calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el Presidente del PDM en un plazo máximo de ocho días desde que se tenga conocimiento del hecho y estará formado por:

- Denuncia
- Entrevista personal y pliego de alegaciones del trabajador presuntamente inculpado
- Comunicación a la central sindical a que esté afiliado este trabajador y a los órganos de representación de los trabajadores, con los documentos que formen el expediente.

Se creará una comisión de investigación a tal efecto por petición de las partes en la que se estudiará el caso y, en el supuesto de que la Comisión de investigación resuelva a favor del trabajador, a éste no se le aplicará la sanción. Y si la Comisión resuelve en contra del trabajador, este podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social.

La solicitud de la creación de la Comisión de investigación, así como el tiempo que esta tarde en resolver, interrumpirá todos los plazos.

Disposiciones Adicionales

Primera. Cualquier convenio posterior a este tenderá a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, aquí recogidas.

Segunda. Si denunciado y expirado el convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.



ANEXO 1**Tabla salarial**

Grupo	Salario base	Categoría	Total	Trienios
1	1.125,05	443,27	1.568,32	36,86
2	918,75	415,11	1.333,86	30,49
3	743,71	386,96	1.130,67	25,50
4	591,92	358,79	950,71	21,86
5	544,60	330,64	875,24	19,62
6	492,73	295,64	788,37	18,76

Grupo 1 Licenciado

Grupo 2 Diplomado

Grupo 3 Administrativo

Grupo 4 Aux. admto. y personal oficinas

Grupo 5 Conserjes, peones

Grupo 6 Limpiadora

Paga extra: Salario base+categoría+complementos.

Complementos

Cargo	Complemento
Director gerente	663,26 euros/mesx14
Monitor de gimnasio	10,69 euros/mesx14
Sec. actas asist. órganos colegiados	44,27 euros/ses
Disponibilidad en fines de semana	110,56 euros/mes14
Plus convenio	720,00 euros anuales

Otros beneficios

Cada trabajador/a del P.D.M. podrá hacer uso de sus instalaciones y servicios siempre que esto no perjudique el normal desarrollo de los mismos. En caso de deterioro o rotura de algún equipamiento y/o instalación por parte del trabajador, este habrá de repararlo o en su defecto abonar al P.D.M. el importe correspondiente a su valor actual.



Andalucía

Patronato Deportivo Municipal de Ronda

BOP 8, 14 de enero del 2004

Página 16 de 16

El PDM correrá con los gastos de la adquisición de la ropa básica de trabajo del personal, esto es, monos (personal de mantenimiento) y chandals en invierno, monos (personal de mantenimiento), pantalón corto y camiseta en verano.

