

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Exp. n.º: 059/05.

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 con fecha 22 de julio de 2005, 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 acuerda:

1º 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.

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

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

Málaga, 30 de agosto de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, Decreto 21/85 de 5 de febrero, El Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

**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 2005 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

La entrada de vigor será con independencia de la firma del mismo, de la aprobación de la Junta Rectora del PDM y de su publicación en el BOP, teniendo carácter retroactivo en todo su contenido firmado al 1 de enero del año en que se firme.

Artículo 3. Denuncia.

La denuncia del convenio deberá realizarse con, al menos, dos meses de antelación al término de la vigencia del mismo. Dicha denuncia deberá ser formulada por escrito ante el organismo público competente y comunicado a la otra parte.

Artículo 4. Comisión negociadora.

Para negociar este convenio se creará una comisión negociadora en el último trimestre de cada uno o dos años, según la vigencia del convenio.

La composición de la comisión negociadora será la siguiente:

- Presidente del Patronato o persona en quien delegue.
- Representantes-Delegados 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 PDM.
- 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.

De dichas reuniones se levantará acta y, en caso de no existir acuerdo entre las partes sobre los temas tratados y que se incluirán en el orden del día, se enviarán estos asuntos ante las autoridades laborales competentes para su dictamen, según donde se realicen las consultas podrán ser vinculantes o no.

Condiciones económicas

Artículo 6. Equiparación retributiva.

1. La equiparación salarial que se pacta en este artículo del Convenio Colectivo se enmarca en la filosofía y voluntad de equiparación salarial de los trabajadores del Patronato Deportivo Municipal, con los funcionarios del Ayuntamiento de Ronda, y en evitación de no deseables situaciones de discriminación, en aplicación del principio a igual trabajo igual salario y del artículo 14 de nuestra Constitución.

2. Se acuerda, por tanto, la equiparación retributiva de los trabajadores afectados por el presente convenio con los funcionarios del Ayuntamiento de Ronda. La equiparación se produce comparando las mismas categorías profesionales de funcionario y personal del Patronato.

3. La equiparación retributiva que se pacta se llevará a efecto en seis fases, aplicadas progresivamente en un plazo de 6 años a constar desde enero de 2005, coincidiendo cada fase con la firma y entrada en vigor o fecha de efectos, del convenio colectivo o tablas salariales del mismo correspondiente a dicho año. O





caso de no negociarse o de no entrar en vigor, coincidiendo con el primero de enero de cada uno de los referidos seis años.

4. La fórmula para la puesta en práctica de la equiparación progresiva será la siguiente:

A) A la fecha de entrada en vigor del presente convenio y con efecto retroactivo al 01/01/05 se aplicará a los trabajadores del Patronato los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento de categoría.
- Complemento de puesto.
- Complemento diferencial.
- Pagas extraordinarias.

B) El salario base del Patronato se corresponderá con el sueldo base de los funcionarios; el complemento de categoría del Patronato con el complemento de destino de los funcionarios y el complemento de puesto del Patronato con el complemento específico de los funcionarios, tomando la cantidad menor por categoría de este complemento.

C) La equiparación económica se producirá en 6 fases, a razón de un 20% el primer año y un 16% anual durante los cinco años siguientes. Bajo el concepto de complemento diferencial se recogerá la diferencia total existente entre las retribuciones brutas que correspondan a los funcionarios en el ejercicio 2005 (aumentado en los porcentajes de subidas salariales de los diferentes años), y las cuantías que se hubieran devengado de no haberse realizado esta relación de puestos de trabajo, cuyas retribuciones ajustadas a la Ley de Presupuestos de 2005, donde que venían contenidos el salario base, un complemento de categoría y el plus de convenio aplicados en 2004 con su correspondiente subida del 2%.

D) A la entrada en vigor de la 6.ª fase, se equiparán de forma total ambas retribuciones, de tal forma que las percepciones brutas anuales de ambos colectivos (comparados por categorías profesionales) sean idénticas en adelante durante los mismos periodos de tiempo continuando idénticas en los subsiguientes años a partir de dicha fecha.

E) Asimismo, a la entrada en vigor de la primera fase se aplicarán las definiciones de categorías profesionales del personal de Patronato que se adjuntan como



anexo I.

F) La equiparación de cada uno de los años se entiende plena, debiendo ser idénticas las retribuciones de la misma categoría profesional de ambos colectivos computadas anualmente (salvo naturalmente el plus de antigüedad que dependerá de la fecha de ingreso de cada cual) con el descuento del complemento de equiparación correspondiente a cada año.

En consecuencia, los trabajadores del Patronato disfrutarán dos pagas extraordinarias conformadas por todos los conceptos retribuidos en una mensualidad ordinaria, lo que duplicará los importes abonados en cualquier liquidación mensual.

G) La equiparación que se pacta se entiende también de futuro, de tal forma que cualesquiera nuevos conceptos, retribuciones o cuantías que se incremente a los funcionarios del Ayuntamiento, de forma unilateral o por pacto colectivo o individual, será de aplicación a los trabajadores afectado por este convenio, a fin de que en todo momento las retribuciones brutas sean idénticas (con excepción del importe del complemento de equiparación durante el periodo transitorio de seis años).

H) La equiparación pactada se refiere en exclusiva a las tablas salariales de ambos colectivos.

Quedan por tanto fuera de la equiparación cualesquiera otros beneficios sociales de los que disfruten los funcionarios.

Consecuentemente, la equiparación que se pacta evita en lo sucesivo la negociación de retribuciones equiparadas. No así de los restantes conceptos, sean o no de contenido económico.

Por consiguiente el personal del Patronato queda en libertad de negociar el resto de las condiciones no equiparadas de la forma que tenga por conveniente en adelante, sea individual o colectivamente.

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.

Configuran el salario los siguientes conceptos:

Salario base

Complemento de categoría

Complemento de puesto

Complemento diferencial

Pagas extraordinarias

Plus de antigüedad

Las retribuciones para el año 2005 de los trabajadores/as que les afecta el presente convenio colectivo aparecen establecidas en el anexo I de este convenio.

Para el año 2006 se seguirá la fórmula que se explica en el artículo 6 de este C.C.

A aquellas retribuciones y/o condiciones sociales de carácter económico que queden fuera de la equiparación salarial se les aplicarán las subidas correspondientes al IPC o al porcentaje de subida salarial que se pacte para los funcionarios del Ayuntamiento a partir de 2005.

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 mayo y noviembre.

Así también se ha extinguido el concepto del Plus de Convenio, aplicado hasta 2004, donde a final de los meses de abril y octubre se incluían 2 pagas cada una de ellas de 734,40 ¤ (en 2004), que con el incremento de 2% de la Ley de Presupuesto se integra en las retribuciones que habrían de cobrar los trabajadores de no haberse implantado la nueva catalogación de puestos de trabajo.

El concepto de trienios, cuantificados en el anexo IV, conforme al Estatuto de los Trabajadores 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.

Igualmente, se computarán todos los referidos periodos con independencia de quien ostentase la titularidad empresarial de este centro de trabajo correspondiente al puesto de trabajo ocupado por el trabajador.

Artículo 9. Complementos de disponibilidad y responsabilidad.

Las cuantías que conforman los distintos complementos de disponibilidad y



responsabilidad se indican en el ANEXO II.

Complemento de dirección o gerencia

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

Asesor-monitor de gimnasio

Realizar tareas de asesoramiento, seguimiento y control de los ejercicios realizados por los usuarios del gimnasio.

Complemento por responsabilidad de instalación

Por desempeñar funciones o tareas de responsabilidad en una o varias de las instalaciones deportivas municipales.

Complemento por responsabilidad de área

Por desempeñar funciones o tareas de responsabilidad en una o varias áreas deportivas en el PDM.

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 abonará como horas extraordinarias.

Artículo 10. Organigrama de la empresa, categorías profesionales y definición de funciones por puesto de trabajo.

El organigrama de la empresa, donde se han valorado individualizadamente cada uno de los puestos que conforman la actual plantilla así como la del personal eventual define responsabilidades, funciones y tareas a desempeñar, así como crea una estructura sólida que hasta la fecha no se había desarrollado en un documento escrito.

Esta catalogación del personal siempre quedará abierta a la actualización que nuevos puestos o nuevas necesidades así lo aconsejen, con el objeto de conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad. Para ello se arbitrará una Comisión de Vigilancia, conformada por representantes de la empresa y los trabajadores que podrán aportar propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos en esta materia.

El Patronato para atender posibles ausencias por bajas médicas de cualquier



ámbito, así como por otros conceptos consolidará una bolsa de trabajo por cada categoría profesional, si bien ya son varias las que se han creado, de cara a contrataciones temporales y a la sustitución rápida de los trabajadores por necesidades del servicio.

Artículo 11. 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.

Artículo 12. Ayudas.

El PDM abonará a cada trabajador las cantidades siguientes:

- Guardería 30,60 ¤ por mes/hijo menor de 3 años.
- Estudios universitarios 61,20 ¤ mes/hijo.
- Ayuda por libros de texto (Primaria y ESO) 50% por niño/a.
- Nacimiento 61,20
- Matrimonio 91,80

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

Todos estos conceptos tendrán un incremento anual igual al IPC.

Artículo 13. 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 y no superior al año natural.

Artículo 14. Seguro de accidente, seguro de resp. Civil y asistencia letrada.

Los trabajadores que por su trabajo tengan que realizar viajes estarán cubiertos por una póliza de seguro de accidente.

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.

De la póliza suscrita se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 15. Condiciones más 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 16. Kilometrajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidades del servicio usen coches particulares por motivos de trabajo recibirán la cantidad de 0,20 por kilómetro.

También se contempla una dieta completa de 53,87 para comida y cena y media dieta de 30,00 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.

Estos conceptos salariales tendrán un incremento anual igual al IPC.

Contratación laboral

Artículo 17. Los contratos de trabajo.

A) Trabajador interino

Aquellas plazas que se estén cubriendo de manera interina se convocarán por concurso público de méritos.

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 podrá 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.

E) Reserva para minusválidos

De las plazas de nuevo ingreso, se reservará el porcentaje legalmente establecido, para los trabajadores minusválidos.

Artículo 18. Protección a 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, a excepción del periodo de lactancia que se establece para las trabajadoras con hijos menores de un año.

Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 19. Jornada laboral.

Los trabajadores a los que afecte este convenio realizarán una jornada de 35 horas semanales de lunes a sábado, respetándose siempre los periodos 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 esta 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, podrá unir al periodo de vacaciones o percibir por ello lo correspondiente a horas extraordinarias en días festivos.

Artículo 20. 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.

Si a un trabajador se le modifica el plan de vacaciones a instancia del Patronato y por necesidades del servicio, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada diez días no disfrutados conforme al plan previsto.

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 lunes y martes habrá servicio normal, el miércoles Santo habrá servicio hasta las 20 h, el sábado habrá servicios mínimos y el domingo de Resurrección estará cerrado.

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

Artículo 21. Licencias.

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales por matrimonio
- b) 3 días por traslado del domicilio habitual.
- c) 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- d) 3 días naturales por 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.

e) 3 días naturales por enfermedad grave o cirugía de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ambas inclusive.

f) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

g) 6 días de asuntos propios al año, comunicándolo con antelación a la empresa.

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

i) 1 día para presentarse a exámenes u otras pruebas académicas siempre que pueda acreditarse.

j) Media hora para desayuno o merienda.

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

Artículo 22. 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 15 de junio al 15 de septiembre, salvo necesidades de programación del PDM así como trabajadores contratados específicamente para actividades durante el verano. Esta salvedad no se aplicará a aquellos trabajadores que hayan venido prestando servicios al Patronato durante los meses anteriores.

En caso de duda o discrepancia, resolverá la comisión de interpretación del C.C.

Durante estos meses la jornada será de forma continuada, exceptuándose aquellos servicios que por su naturaleza deban prestarse en horarios distintos y deberá ser pactado entre la empresa o el comité de empresa.

Artículo 23. Excedencia.

Los trabajadores con contrato indefinido con más de dos años de antigüedad en el Patronato conforme al artículo 46 del ET podrán solicitar excedencia voluntaria en un plazo no inferior a un año y no superior a cinco años. Este derecho solo 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 solo 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 24. Fiestas locales, autonómicas y nacionales.

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

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 que, coincidiendo con fin de semana, se pasará al viernes anterior o lunes siguiente.

Fiestas nacionales: no se trabajarán los días 1 y 6/1, 1/5 y 25/12, el jueves y viernes santo. También se establecerán servicios mínimos los días 5/1, 12/10, y 6, 8, 24 y 31/12, además del sábado santo.

Los días que se encuentren entre dos días festivos se establecerán servicios mínimos.

Artículo 25. 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, según tabla en anexo III.

Artículo 26. 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 PDM considera necesario que algún trabajador realizase un curso de



formación, este último habrá de estar disponible, el PDM correrá con todos los gastos.

El PDM 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 27. Situaciones especiales en el empleo.

En ningún caso podrá derivarse a un trabajador a realizar funciones de categoría superior a las que les corresponden respecto de la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, será reconocido automáticamente en la categoría superior que estuviera realizando, al igual que los derechos derivados de la nueva categoría profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría superior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, retribuyéndole conforme a la categoría superior, manteniendo los derechos derivados de esta y cuya duración máxima será de doce meses.

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

Artículo 28. Derechos laborales.

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

Artículo 29. 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 30. Derechos del periodo de prueba.

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

Artículo 31. Representatividad sindical.

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

Artículo 32. Crédito horario.



Cada uno de los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrá 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 33. 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 34. Secciones sindicales.

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

Artículo 35. 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 36. 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 37. Criterios de actuación, normas de personal y funciones por puesto.

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de este PDM.

Artículo 38. Faltas y sanciones. Procedimiento sancionador.

Las faltas se pueden reunir en cuatro grupos:

- Faltas leves

- 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 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, solo 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 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 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 graves, veinte días.
- Las muy graves, sesenta días.

Artículo 39. 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 as 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 este 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.

Otros beneficios

Cada trabajador/a del PDM y el personal del Ayuntamiento de Ronda adscrito a este Patronato podrán hacer uso de sus instalaciones y servicios de forma gratuita, 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 PDM el importe correspondiente a su valor actual.

El PDM correrá con los gastos de la adquisición de la ropa básica para todos los trabajadores para temporadas de primavera-verano y otoño-invierno.

Este equipamiento será negociado con los representantes que justificarán las necesidades de cada puesto.

ANEXO I

Retrib. 2005 (antes de equipación)

Grupo	S base mes 14 pagas/año	C categ. antes 14 pagas/año	Plus convenio 2 pagas/año	Retrib. bruta anuales	Retrib. mes en 14 pagas	Trienios ant. equipación
A	1.181,98	465,69	378,22	23.823,86	1.701,70	37,60
B	965,24	436,11	378,22	20.375,37	1.455,38	31,10
C	781,34	406,54	378,22	17.386,82	1.241,92	26,01
D	621,87	376,94	378,22	14.739,75	1.052,84	22,30
E	572,16	347,37	378,22	13.629,87	973,56	20,01
F*	517,67	310,60	378,22	12.352,16	882,30	19,14

Tabla 2005 (tras equipación de salarios)

Grupo	S base mes 14 pagas/año	Comp. categ. 4 pagas/año	Comp. Puest. 4 pagas/año	Retrib. bruta anuales	Retrib. con equip en 14 pagas	Retrib. antes equi. en 14 pagas	Comp. diferencial	Salario mes*14p	Total año retribución
A	1.069,62	807,03	479,54	32.986,66	2.356,19	1.701,70	523,59	1.832,60	34.796,82
B	907,80	676,93	409,53	27.919,64	1.994,26	1.455,38	431,10	1.563,16	29.437,20
C	676,70	494,29	513,76	23.586,50	1.684,75	1.241,92	354,27	1.330,48	24.948,82
D	553,32	339,24	482,80	19.255,04	1.375,36	1.052,84	258,02	1.117,34	20.335,10
E	505,15	273,91	453,92	17.261,72	1.232,98	973,56	207,53	1.025,45	18.197,08
F*	505,15	273,91	453,92	17.261,72	1.232,98	882,30	280,55	952,43	18.270,10

El grupo F se equipará en 6 años al salario del grupo E, ya que no existe esta categoría en el régimen de funcionarios y los funcionarios públicos que ocupan este puesto en la administración local están integrados en el referido grupo E.

Complementos de responsabilidad y disponibilidad

Conceptos	Ret. 2004	Ret. 2005
Director gerente (mensual)	683,16	696,82
Monitor de gimnasio (Mensual)*	114,01	116,29
Sec. Actas As. Org. Coleg. (por asamblea)	45,60	46,51
Intervención Delegada (mensual)	380,04	387,64
Coordinador Deportivo (mensual)**		447,39
Disponib. fines sem+fiesta (mensual)	113,88	116,16
Responsable instalaciones***		232,45
Responsable de área***		197,62

* Este complemento únicamente podrá ser retribuido a trabajadores del Grupo E.

** Este complemento únicamente podrá ser retribuido a trabajadores del Grupo D o E.

*** No podrán ser acumulables los conceptos de Responsable Instalaciones y de Área.

ANEXO III

Horas extraordinarias

	Lunes a sábado 2005	Domingo o festivo 2005
Grupo A	16,05	21,40
Grupo B	13,65	18,20
Grupo C	11,57	15,43
Grupo D	9,73	12,98
Grupo E	8,95	11,94
Grupo F	8,07	10,76

ANEXO IV

Trienios
2005

40,29
32,24
24,20
16,17
12,13
12,13

Disposiciones adicionales

PRIMERA. Cualquier convenio posterior únicamente podrá tender a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, aquí recogidas de los trabajadores del PDM.

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.

(Firmas ilegibles).

