



## **CONVENIO COLECTIVO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE RONDA**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito personal**

1. El presente Convenio Colectivo en toda su extensión, así como todos aquellos pactos, reglamentos, circulares o normas que sirvan como desarrollo o interpretación de este, será de aplicación a todo el personal laboral que integra o pase a integrar la Plantilla (y su anexo) del Excmo. Ayuntamiento de Ronda; ello con independencia de cuál sea la modalidad de contrato laboral que le una a la entidad.

Se exceptúa al personal que por estar contratado en virtud de programas, subvenciones o proyectos, su normativa exija o permita la aplicación de otros cuerpos normativos.

2. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, no podrá ser destinado a ninguno de los Organismos Autónomos o entes Municipales con personalidad jurídica propia, si no lo son de forma voluntaria. Cuando lo sean de forma temporal, será en Comisión de Servicios, rigiéndose en cualquier caso por lo dispuesto en el mencionado convenio en todo su articulado, siéndoles abonadas sus retribuciones por el Excmo. Ayuntamiento de Ronda, sin perjuicio de las transferencias económicas que, en su caso, proceda efectuarse entre dichos organismos.

#### **Artículo 2. Vigencia**

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.

#### **Artículo 3. Denuncia**

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.





#### **Artículo 4. Comisión mixta paritaria**

1. Una vez entre en vigor el presente convenio colectivo, se constituirá una “Comisión Mixta Paritaria” conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

2. Las funciones de la “CMP” serán las siguientes:

- Hacer cumplir el articulado del presente convenio colectivo.
- Desarrollar mediante la negociación y el acuerdo todos aquellos aspectos no definidos, o pendientes de desarrollo posterior o reglamentario.
- Interpretación de lo aquí acordado, procurando favorecer lo más beneficioso para el Personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo.
- Arbitraje de las cuestiones planteadas en el desarrollo y aplicación del convenio colectivo.
- Las que tengan atribuidas por el presente convenio colectivo.
- Nombramiento de un Secretario de la “CMP” que levantará acta de cada una de las reuniones que se celebren.
- Elaborar un Reglamento de funcionamiento interno de la “CMP” en los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 5. Publicidad**

Una vez aprobado el presente Convenio por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, se procederá de conformidad con lo establecido en el Ordenamiento Jurídico vigente, a presentar el mismo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Capítulo II Clasificación profesional**

#### **Artículo 6. Grupos de clasificación profesional**

1. En virtud de lo establecido en el artículo 22, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la “Ley del Estatuto de los Trabajadores”, con el ánimo de asimilar los grupos de clasificación del personal laboral a los grupos de clasificación del Personal Funcionario de carrera, el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ronda se clasifica en los mismos grupos que los establecidos para el Personal Funcionario de Carrera en el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y según la equivalencia prevista en su Disposición Transitoria Tercera del mencionado EBEP.



2. La inclusión de las plazas de personal laboral dentro de cada uno de dichos grupos, se llevará a cabo siguiendo los mismos criterios que se establezcan para el colectivo de Funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

3. Las posibilidades de promoción a grupos de superior categoría previstas para el Personal Funcionario de carrera en el mencionado EBEP, así como las modificaciones o actualizaciones que pueda sufrir el sistema clasificatorio de dicho Personal, serán de aplicación igualmente al personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

4. La clasificación de grupos establecida en el presente artículo se modificará, previa negociación colectiva, conforme se modifique la clasificación de grupos del mencionado Personal Funcionario de carrera.

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

1. La Corporación municipal se compromete y garantiza que en el primer semestre de 2010 finalizarán los trabajos para la realización de una relación de los puestos de trabajo, que integre tanto los puestos de personal laboral como de personal funcionario, surtiendo sus efectos económicos a partir de su negociación y aprobación definitiva. Dicha valoración de puestos, no supondrá en ningún caso pérdida en las retribuciones anuales íntegras.

2. Tanto la aprobación de la RPT, como sus posteriores actualizaciones o modificaciones, serán objeto de negociación previa igualmente con los representantes sindicales del personal laboral, en las mismas condiciones que el personal funcionario. Garantizando la Corporación municipal un trato unitario, con independencia de la naturaleza laboral o funcional de los puestos a actualizar o modificar.

3. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará a través de la RPT objeto del presente artículo.

## **Capítulo III Provisión de plazas, puestos y movilidad**

### **Artículo 8. Selección de personal**

1. Previa a la aprobación de la Oferta de Empleo Público, la Corporación municipal pondrá en conocimiento de los representantes sindicales del personal laboral, el resultado del estudio de la plantilla realizado al efecto, para su consulta y la emisión de informe tanto acerca de la plantilla como de la propia OEP.

2. En caso de necesidades del servicio, en función de jubilaciones imprevistas o enfermedad permanente, la Corporación municipal podrá proveer las plazas vacantes interinamente, con los requisitos y trámites establecidos en la legislación vigente, hasta tanto se cubra dicha plaza en propiedad por personal



laboral fijo. La corporación se compromete a que el plazo máximo de cobertura definitiva de tales plazas en cuestión sea 1 año.

3. En virtud de lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la referida Ley 7/2007, en cuanto a la consolidación de plazas, la Corporación municipal se compromete y garantiza, que el sistema de selección elegido para la provisión de plazas como personal laboral fijo de plantilla o anexo a la misma, que vengan siendo ocupadas interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005, sea el de “concurso de valoración de méritos”. Dicha valoración, deberá acompañarse de otro tipo de pruebas como entrevista curricular por ejemplo; si bien este tipo de pruebas complementarias, en ningún caso determinarán por sí mismas el resultado del proceso selectivo. Igualmente, la Corporación municipal se compromete y garantiza, que el sistema de selección elegido para la provisión de plazas como personal laboral fijo de plantilla o anexo a la misma, que a fecha de finalización de la vigencia del presente convenio colectivo vengan siendo ocupadas interina o temporalmente con una antigüedad mínima de 5 años, sea el de “concurso de valoración de méritos”, supeditado a las mismas condiciones anteriormente mencionadas.

4. Previo al acceso de personal de nuevo ingreso, los puestos vacantes que se necesiten ocupar, serán ofertados para traslados con carácter voluntario al personal laboral fijo mediante el procedimiento de Concurso y conforme a lo regulado por el RD 364/1995, de 10 de marzo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las Bases que se aprueben a tal efecto.

5. La adjudicación de puestos de trabajo para el Personal de nuevo ingreso, se realizará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las bases que se aprueben a tal efecto.

6. Se podrá crear una bolsa de trabajo con el fin de proceder a cubrir con carácter urgente aquellos puestos por cuya ausencia se vea seriamente perjudicado el servicio; sin tener necesariamente vinculación de carácter ordinario por periodo de vacaciones o periodo de incapacidad temporal del personal laboral.

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

1. En adaptación de lo establecido en el artículo 83, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del “Estatuto Básico del Empleado Público”, la provisión de puestos y la movilidad del personal laboral, estarán sujetas a lo acordado en el presente convenio colectivo, actuándose en lo no previsto en este artículo, conforme a lo dispuesto en la normativa legal vigente, respecto de “provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario de carrera”.

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.
3. Cuando los colegios públicos se encuentren cerrados por razones de semana blanca, vacaciones de verano, vacaciones de Navidad u otras, el personal laboral que pueda estar adscrito a estos centros educativos, será adscrito eventualmente a otros servicios municipales mientras perdure el cierre de dichos centros.
4. Traslados especiales: La Corporación municipal adoptará las medidas oportunas a fin de que cuando un informe médico derivado de los servicios de prevención de riesgos laborales, indique que un personal laboral tenga disminuida su capacidad para el normal desarrollo de sus funciones, requiriendo de un especial esfuerzo o penosidad, pueda ser destinado, en tanto en cuanto persista la situación de disminución y previa solicitud del propio interesado, a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, a ser posible dentro del mismo servicio al que estén adscritos y siempre que no suponga menoscabo de otros/as empleados/as; no pudiendo ocupar de forma definitiva puestos contemplados en la RPT creada a tal efecto. Al tratarse de traslados especiales acordados en beneficio de el/la Empleado/a, los mismos no determinarán en ningún caso incremento de retribuciones, ni aumento de categoría profesional. La comisión mixta paritaria informará sobre la petición de traslado de dicho empleado/a.
5. Toda empleada que por su “estado de gestación” no pueda desarrollar las funciones que normalmente tiene encomendadas, al resultarle penoso o peligroso para su embarazo, pasará a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional. Y ello siempre y cuando lo indique un informe médico emitido por facultativo del Servicio Andaluz de Salud.

#### **Artículo 10. Funciones de categoría superior o distinta**

1. Solo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta cuando así lo requieran los distintos servicios, debiendo ser autorizadas dichas situaciones por el órgano municipal al que corresponda dicha situación.
2. En tales supuestos, y en tanto en cuanto persista la misma, se abonarán las diferencias de las retribuciones correspondientes a complemento de destino y complemento específico.
3. No se considerará falta alguna, la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la que pertenezca el trabajador.
4. Siempre que el cambio de categoría suponga un ascenso con respecto a la situación presente, se ofertará en primer lugar al personal integrante de la Unidad



Administrativa afectada, cumpliendo la legislación vigente al respecto.

5. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, a aquel personal laboral que realice funciones de superior categoría y en tanto persista dicha situación, se le abonará la diferencia de las retribuciones complementarias (Complementos de destino y específico) entre el puesto que ocupa y el de superior categoría. Para el percibo del citado abono, será requisito que se tenga expresamente atribuidas mediante Resolución o Acuerdo las expresadas funciones de superior categoría, así como que se estén desempeñando todas las funciones asignadas al puesto de superior categoría.

6. En los supuestos de sustituciones al titular de un puesto por ausencia del mismo, al personal laboral que le sustituya, se le comunicará mediante el correspondiente decreto u orden por el órgano competente. Además, percibirá durante dicho periodo, la diferencia por los conceptos retributivos de complementos de destino y específico entre lo que viniera percibiendo el titular sustituido y el trabajador que va a ocupar dicho puesto.

#### **Capítulo IV Condiciones de trabajo (jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias)**

##### **Artículo 11. Jornada laboral**

1. La jornada laboral ordinaria del personal laboral, será de 35 horas semanales, a razón de 7 horas diarias; adaptándose la misma a lo largo de la semana conforme a las necesidades de los distintos servicios municipales.

2. Se establecerá una flexibilidad horaria para todo el personal que quiera acogerse a la misma y las necesidades del servicio lo permitan.

La Corporación municipal articulará los mecanismos de viabilidad y control necesario para su puesta en funcionamiento y determinará aquellos puestos susceptibles de acogerse a esta flexibilidad y los que no puedan acogerse por la naturaleza de las funciones que se realizan en el puesto. Todo ello previa negociación y acuerdo con los Representantes sindicales del personal laboral.

3. Al personal de servicios especiales se le estructura el horario en jornada continua y/ o en turnos de mañana, tarde y noche, siendo regulada por circular interna, previa negociación con los representantes sindicales.

En todo caso y como norma general, se tendrá en cuenta la misma distribución de horarios prevista para el personal funcionario del Ayuntamiento de Ronda, para cada uno de los turnos establecidos, respetando en todo caso lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

4. En los servicios en que se pueda establecer, se instaurará la mencionada



flexibilidad horaria conforme a la siguiente organización:

- En el horario de invierno:
- Horario de obligado cumplimiento: de 8:00 a 15:00 horas.
- Horario de flexibilidad sin justificante y sujeto a recuperación: de 8:00 a 9:00 horas.
- Horario de recuperación de saldos negativos: De 7:30 a 8:00 horas y de 15:00 a 15:30 horas.
- En el horario de verano:
- Horario de obligado cumplimiento: de 8:00 a 14:00 horas.
- Horario de flexibilidad sin justificante y sujeto a recuperación: de 8:00 a 9:00 horas.
- Horario de recuperación de saldos negativos: de 7:30 a 8:00 horas y de 14:00 a 14:30 horas.

No obstante lo anterior, existirá un margen de cortesía en la entrada y la salida de 10 minutos (de 8:00 a 8:10 horas y de 14:50 a 15:00 horas), respecto al horario establecido en el horario de invierno y computable como horario de trabajo.

Se establece la posibilidad de recuperación de saldos horarios negativos en la franja horaria de tarde, de 16:00 a 21:00 horas, con la autorización previa de la Delegación de Personal.

5. El personal laboral que desempeñe funciones de subalterno adscrito a los centros educativos, tendrá la jornada que corresponda al calendario y horario escolar, con la necesaria flexibilidad y coordinación con la dirección de los respectivos centros.

6. Para el personal cuya jornada laboral semanal se distribuya exclusivamente de lunes a viernes y la distribución horaria diaria se comprenda entre las 8:00 y las 15:00 horas, se le establece una reducción horaria particular con ocasión de circunstancias festivas o época estival de la siguiente manera:

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, la jornada laboral diaria (lunes a viernes) estará comprendida entre las 8:00 y las 14:00 horas.

7. Previa a la celebración de las fiestas de Navidad, Semana Santa, feria y puentes, el Sr. Alcalde dictará una circular interna, previa negociación con las representaciones sindicales del personal laboral, por la que se regularán los distintos Servicios, flexibilidad horaria y turnos que proceda establecer por tales





motivos.

8. Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán inhábiles a efectos laborales.

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.

10. Conforme al calendario laboral local anual, los días festivos que coincidan martes o jueves, o el día laborable se hallara entre festivos, en el caso de que a lo largo del año natural haya más de uno, dará lugar al establecimiento de un puente que será disfrutado alternativamente por la mitad de la plantilla. Si por el contrario en el año natural sólo hay uno, lo disfrutará todo el personal, estableciéndose servicios mínimos. En este caso, la jornada laboral del personal que deba permanecer trabajando será de 9:00 a 14:00 horas.

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. El personal que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de tales días de permiso en las fechas establecidas para las fiestas navideñas o en Semana Santa, se le compensará con 8 días laborables en el caso de las fiestas navideñas y con 6 días laborables en el caso de Semana Santa. La jornada laboral para el turno que permanezca trabajando en dichas circunstancias será de 9:00 a 14:00 horas. En los supuestos del establecimiento de servicios mínimos, la Corporación municipal deberá informar a los Representantes Sindicales.

12. Al personal laboral que tenga cumplidos 57 años o 33 años de servicio, le será de aplicación una reducción de 1 hora en su jornada laboral diaria. Si las necesidades del servicio no permiten tal reducción diaria, se le compensará con una jornada de descanso por cada siete días efectivamente trabajados en jornada completa.

13. Se reconoce al personal cuya jornada laboral se concentre en turno de mañana, de lunes a viernes, una reducción en la jornada semanal de media hora, disfrutándose la misma con carácter general los viernes de 14:30 a 15:00 horas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso contrario se acumulará su compensación. Esta reducción será incompatible con cualquier otra reducción de jornada.

14. De acuerdo a lo establecido en el artículo 3.4, del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre “disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización”, el personal laboral que trabaje de forma continuada ante una pantalla de ordenador, dispondrá de una pausa retribuida de 10 minutos por cada hora efectiva empleada en esta función.



## Artículo 12. Vacaciones

1. El personal laboral disfrutará de un máximo de 23 días laborables de descanso al año, si bien, dicho periodo vacacional deberá concentrarse preferentemente entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive). A excepción del personal laboral que integre el Servicio Municipal de Parques y Jardines, el cual deberá disfrutar de su permiso anual de vacaciones preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Este permiso se podrá disfrutar de manera acumulada en una sola vez o fraccionadamente hasta en un máximo de cuatro periodos.

2. El disfrute de las vacaciones estará condicionado en todo caso a las necesidades del servicio, las cuales, en caso de impedir su disfrute, deberán estar justificadas y motivadas por escrito. De esta posible denegación se dará cuenta a los representantes sindicales del personal laboral.

3. En caso de que por necesidades del servicio, la Corporación disponga que se haga uso del periodo vacacional fuera de la época señalada como preferente en el presente artículo, la forma de compensación de dicha circunstancia, será disponer de 5 días laborables más de descanso. Si el disfrute de las vacaciones se produjera de manera parcial fuera del mencionado periodo, los días de compensación serán prorrateados respecto a los 23 días laborables.

4. El personal laboral tendrá derecho al disfrute de 1 día laborable de descanso adicional al cumplir 10 años de servicio en la Administración Pública, añadiéndose 1 día laborable de descanso más por cada periodo de 5 años que se cumplan. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

5. Cualquier personal laboral que causara baja médica durante sus vacaciones, podrá interrumpir las mismas y disfrutar del resto con posterioridad.

6. La Corporación está obligada a suplir los puestos de trabajo vacantes por vacaciones cuando las necesidades del servicio lo requieran.

7. Caso de que un matrimonio trabajase en algún centro dependiente del Ayuntamiento, disfrutarán sus vacaciones en el mismo periodo si así lo solicitan. En caso de conflicto la comisión mixta Paritaria decidirá.

8. En ningún caso podrá acumularse el periodo vacacional a los días de asuntos particulares con derecho a retribución. Entendiendo de este modo que, al menos, deberá mediar un día laborable entre el periodo vacacional y el/los día/s de asuntos particulares retribuidos, o viceversa.

9. Dirigido al Concejal-Delegado de Personal el escrito o instancia donde se



solicite disfrutar del periodo vacacional correspondiente al año en curso, se reflejará expresamente tanto la fecha de inicio como la de término de tal periodo; y a efectos de interpretar el número total de días que se solicita en el/ mismo/a, se entenderá que ambas fechas; (la de inicio y la de término) están incluidas dentro del periodo de disfrute.

Presentado el plan de vacaciones en la Unidad Administrativa. de Recursos Humanos antes del 30 de noviembre de cada año en curso y aprobado el mismo, será respetada la ejecución de dicho plan vacacional, salvo que excepcionalmente, por necesidades del Servicio debidamente motivadas y justificadas por escrito, se exija otro cumplimiento.

En caso de conflicto se acudirá a la comisión mixta paritaria que se reunirá de forma urgente.

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

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.

Este tipo de permiso en concreto, será solicitado con tres días hábiles de antelación salvo en los casos de urgencia justificada en los que se podrán solicitar el mismo día de inicio del permiso. Asimismo, la solicitud correspondiente deberá estar debidamente registrada por el Servicio de Registro General. En los casos que el personal laboral no haya podido disfrutar de la totalidad de días por asuntos particulares durante el año natural por razones del Servicio, podrá hacer uso de los restantes durante el mes de enero del siguiente año.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose e un día adicional por cada trienio cumplido partir del octavo.

2. En todo caso, a la hora de conceder permisos, se respetará el orden de peticiones, considerando las necesidades del servicio, las cuales, en caso de impedir su disfrute, deberán estar justificadas y motivadas por escrito por parte de quien tenga competencia para ello.

De esta posible denegación se dará cuenta a los representantes sindicales del personal laboral.

3. En caso de no existir contestación expresa a la petición de el/la solicitante, siempre que este/a haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá hacer uso de los días de asuntos particulares solicitados por entender la falta de contestación como autorización tácita del permiso.

4. Dada la especial jornada de trabajo y organigrama del personal

Laboral adscrito al parking municipal, lo establecido en este artículo se regulará mediante circular interna o documento análogo, previa negociación entre la Corporación municipal y los representantes sindicales, acordándose la cuantía y el modo de disfrute de este permiso en concreto.

#### **Artículo 14. Licencia por asuntos propios**

El personal laboral podrá disfrutar de licencia por asuntos propios en los mismos términos que lo acordado para el Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

#### **Artículo 15. Permiso por maternidad o adopción**

1. La empleada tendrá derecho a un periodo de licencia de 20 semanas por maternidad, distribuidos a opción de la interesada, ampliables por parto múltiple hasta 22 semanas. Las últimas cuatro semanas de ese periodo podrán ser disfrutadas por el padre trabajador, conforme a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En caso de ser empleados municipales los dos progenitores o padres adoptivos, sólo podrá disfrutar estas cuatro semanas uno de ellos.

2. Asimismo, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, la Empleada tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada laboral diaria, la cual podrán dividirla en 2 fracciones.

A su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de adopción legal o acogimiento de un hijo menor de 12 años, la madre o padre trabajador, tendrá derecho a 18 semanas de permiso, pudiendo ser distribuidos como los contemplados en el apartado 1 del presente artículo.

4. Con respecto a las retribuciones a percibir por este concepto y durante el transcurso del mismo, para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuyas retribuciones pudieran superiores al 100% de la base reguladora que le corresponda, la Corporación municipal abonará tal diferencia habida mediante un abono graciable y únicamente mientras perdure el permiso de 16 semanas legalmente establecido.

#### **Artículo 16. Permiso por razón de violencia de género**

Las faltas de asistencia del personal laboral por motivo de ser víctimas totales o parciales de violencia “de género” (en el caso de mujeres) ó “doméstica” (en el caso de hombres), tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las



condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud, según proceda.

### **Artículo 17. Permiso por guarda legal**

1. El personal laboral que por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

2. De forma excepcional, a aquel personal que se encuentre en alguna de las circunstancias citadas en el punto 1 de este artículo, la Corporación municipal le podrá abonar (de forma graciable) la diferencia que resulte de restar a sus retribuciones íntegras mensuales lo deducido por el derecho al que se acoge; condicionado a que la reducción de la jornada laboral diaria sea de 1 hora como máximo.

3. El abono graciable al que se hace referencia en el anterior punto se autorizará por 1 año, siendo revisable una vez transcurrido este.

4. En supuestos especiales distintos a los anteriormente señalados, la solicitud de reducción se estudiará por la comisión mixta paritaria, que emitirá la correspondiente propuesta previa al órgano municipal correspondiente.

### **Artículo 18. Otros permisos y licencias varias**

El personal laboral dispondrá de los siguientes días laborables de permiso extraordinario retribuido, derivados de las circunstancias concretas en las que se pueda encontrar dicho personal, y su concesión estará en todo momento condicionada a la presentación (según cada tipo de permiso y circunstancias personales) del justificante correspondiente por el disfrute de dicho permiso o licencia.

Tales permisos y/o licencias son los/as siguientes:

1. Fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o familiares de primer grado de afinidad: 6 días laborables.

Segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días.

Tercer grado de consanguinidad: 2 días.

Tercer grado de afinidad: 1 día.

Estos días se incrementarán en uno más, si se produce el fallecimiento a una distancia superior a 50 km de Ronda. Si el fallecimiento se produjera estando el





personal Laboral en periodo de vacaciones, no se concederán estas licencias.

Se justificará mediante la entrega de certificado de defunción correspondiente o similar. (o su fotocopia correspondiente).

2. Nacimiento adopción o acogimiento de un hijo: El personal laboral disfrutará de este permiso con sujeción al número de días y modo de disfrute que se establezca en la legislación vigente en cada momento. Sin perjuicio de lo establecido en dicha Legislación, el mencionado Personal disfrutará igualmente de toda mejora que se pueda establecer en este sentido para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ronda. Se justificará mediante la entrega de fotocopia compulsada del libro de familia correspondiente.

3. Matrimonio (civil, canónico o constitución de parejas de hecho): 15 días, los cuales se podrán unir al periodo vacacional. Se justificará mediante la entrega de fotocopia compulsada del libro de familia correspondiente o documento análogo.

4. Matrimonio (civil, canónico o constitución de parejas de hecho) de hijos, padres o hermanos: 1 día o bien 2 días en caso de desplazamiento igual o superior a 150 kilómetros. Se justificará mediante la entrega de fotocopia compulsada del libro de familia correspondiente o documento análogo.

5. Por bautizo o comunión de hijo/a del personal laboral, se concederá 1 día cuando la jornada laboral coincida con la celebración de dichos eventos.

6. Enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de familiar hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad: máximo de 3 días laborables. En caso de necesidad, se podrá hacer uso de éstos en fechas alternas.

El interesado en solicitar este permiso, recabará el informe médico correspondiente donde se justifique la gravedad del trastorno, dolencia o enfermedad incapacitante del familiar afectado así como la duración probable del mismo y lo entregará como justificante de tal permiso.

Este periodo se prolongará en caso necesario, condicionado a la revisión por parte de la CMP.

Por defecto, la autorización de la prolongación de la citada licencia, corresponderá al representante de la Corporación municipal en materia de personal y los representantes sindicales del personal laboral.

7. Exámenes relacionados con la promoción del personal laboral: los días de duración de los mismos. Se justificará mediante la entrega de fotocopia del acta de relación de interesados en dicha promoción.

8. Traslado de domicilio: 3 días. Se justificará mediante la entrega de certificado

de empadronamiento.

9. Asistencia a congresos sindicales, profesionales,... hasta 7 días, previa comunicación y autorización de la Corporación.

10. Aquel Personal que por motivos derivados del desempeño de sus funciones tenga que asistir a la celebración de juicios, lo hará en horario de servicio. Cuando ello no fuera posible por tener que realizar dicha asistencia en periodo de vacaciones, y/o en su descanso semanal y con independencia del tiempo invertido, se le compensará con un día de descanso.

11. Asistencia a consulta médica: por el tiempo que sea necesario siempre que sea ineludible su realización durante el desarrollo de la jornada laboral. Cuando la asistencia se produzca necesariamente fuera de la localidad y coincida ésta con el horario de jornada laboral, se concederá el día o días de dicha asistencia. Igual compensación se concederá cuando la asistencia médica esté referida a un hijo menor de edad, cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del personal laboral, debiendo acreditarse con la presentación del documento correspondiente, en el que conste la hora de la consulta.

En cualquiera de los casos citados en el presente punto, se justificará la asistencia médica o necesidad de acompañamiento mediante la entrega de certificado o documento análogo por parte del facultativo correspondiente.

El Personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, solicitará los permisos y/o licencias recogidas en el presente artículo con una antelación mínima de 3 días hábiles, salvo en los casos de urgencia justificada.

Todas las solicitudes de disfrute de días de permiso o licencia, deberán reflejar la firma del Jefe de Servicio, Sección o Negociado correspondiente a modo de confirmar que tiene conocimiento de la intención del interesado.

Dirigido al Sr. Alcalde-Presidente el correspondiente escrito o instancia donde se solicite disfrutar de un permiso o licencia, a efectos de interpretar el número total de días que se solicita en el/ mismo/a, se entenderá que ambas fechas; de inicio y de término del permiso o licencia, están incluidas dentro del periodo de disfrute.

Si algún personal laboral solicitase permiso o licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será planteado y estudiado por la comisión mixta paritaria. Y por defecto, le corresponderá la autorización de conceder dicha licencia al representante de la Corporación en materia de personal y representantes sindicales del personal laboral.

Cuando de forma excepcional e ineludible, coincida en un mismo personal laboral la asistencia a tribunales para provisión de plazas, con sus vacaciones o días de descanso; siempre que este acepte de forma voluntaria dicha coincidencia, será

compensado posteriormente con tantos días de descanso como asistencias coincidan con sus vacaciones o días de descanso; independientemente de la compensación que pudiera ser de aplicación.

## Capítulo V Retribuciones económicas

### Artículo 19. Tabla salarial

1. La tabla salarial quedará estructurada de la siguiente forma, a partir de la entrada en vigor de la RPT, quedando en vigor hasta dicho momento la tabla salarial establecida en el artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 del convenio colectivo antiguo:

Retribuciones básicas	Retribuciones complementarias
Sueldo	Complemento de destino
Trienios	Complemento específico
Pagas extraordinarias	Complemento de productividad
	Gratificaciones por serv. extra.

2. En este sentido, en la tabla salarial del personal que hasta ahora ha estado incluido en el ámbito de aplicación del anterior convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Ronda, se sustituirá el concepto de “salario base” por el de “sueldo”, el concepto de “complemento de categoría” por el de “complemento de destino” y el concepto de “complemento de puesto” por el de “complemento específico”, permaneciendo idénticos el resto de conceptos retributivos.

Asimismo, al personal del parking, vigilante y bombero-conductor, que pasen a regirse por este convenio, percibirán las retribuciones previstas para sus respectivos puestos conforme se establezca en la RPT y las retribuciones básicas previstas para las agrupaciones profesionales.

### Artículo 20. Retribuciones básicas

1. A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las retribuciones básicas reflejadas en el anterior artículo, a asignar a cada uno de los grupos de clasificación profesional que se relacionan en su artículo sexto, se corresponderán exactamente con la cuantía que la Ley de Presupuestos Generales del Estado fije para cada ejercicio económico en concepto de sueldo, trienios y pagas extraordinarias para cada uno de los grupos de clasificación profesional del personal funcionario en activo de la Administración Local, conforme a la siguiente equivalencia de grupos:

Grupo profesional (convenio colectivo)	Grupo profesional (Presupuestos Generales)
A1	A1
A2	A2
B	B

C1	C1
C2	C2
Agrup profesionales	Agrup. prof. (EBEP)

### **Artículo 21. Complemento de categoría**

Seguirá siendo el mismo previsto en el artículo 20, del antiguo convenio colectivo, hasta la aprobación de la RPT, que pasará a denominarse “complemento de destino” y cuya cuantía será la prevista en dicha RPT

### **Artículo 22. Complemento de puesto**

Seguirá siendo el mismo previsto en el artículo 21, del antiguo Convenio colectivo, hasta la aprobación de la RPT, que pasará a denominarse “complemento específico” y cuya cuantía será la prevista en dicha RPT.

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

El complemento de productividad estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal laboral desempeñe su trabajo.

La apreciación de la productividad se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y de objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Las cantidades que perciba cada personal laboral por este concepto, serán de conocimiento público.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno determinará en el presupuesto la cantidad global destinada a Productividad dentro del tope del 30% previsto en el artículo 7, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

De conformidad con lo anterior y verificado su cumplimiento, con sujeción a los criterios que en su caso fije el Excmo. Ayuntamiento Pleno, el Sr. Alcalde asignará individualmente el complemento de productividad, a cuyo efecto se establecen los siguientes parámetros:

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, considerando los siguientes criterios:

A1. Para el año 2010: Existirá un fondo de 30.000 €, a repartir de la siguiente





forma:

- El personal del parking y vigilante, percibirán el 100% de la productividad que actualmente le corresponde a un grupo E del personal funcionario.
- El resto del personal laboral, incluyendo al bombero conductor, percibirá la diferencia resultante entre el mencionado fondo y la suma del punto anterior.

Dicha cantidad se reparte proporcionalmente al puesto, descontando la diferencia entre el complemento del puesto anual y el complemento específico de un Personal Funcionario de la misma categoría.

A2. Para el año 2011: Se producirá la equiparación del 100% para todo el personal laboral con el personal funcionario, según indica la tabla del anexo 1.

B. Con el objeto de establecer progresivamente un sistema de evaluación del desempeño, como herramienta de gestión de recursos humanos, se establece un fondo de productividad para el 2010 de 450.000 € y para el 2011 de 562.000 €, cuyos criterios de distribución serán los siguientes, sin perjuicio de que puedan modificarse posteriormente una vez conseguidos los objetivos iniciales:

1. En el fondo participarán todos los empleados municipales, tanto laborales como funcionarios.

2. Su distribución se realizará en dos semestres, haciéndose efectivo en los meses de marzo y septiembre.

3. El 50% de la cantidad correspondiente al semestre incentivará la asistencia al trabajo, distribuyéndose de la siguiente forma:

3.1. La cantidad que corresponda a cada trabajador al semestre se verá reducida proporcionalmente en función de los días que haya estado en situación de baja por IT a partir del tercer día de baja al semestre, excluida la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los supuestos de enfermedad grave podrán ser excluidos de cómputo previo informe de la comisión mixta paritaria.

3.2. El 50% restante motivará el uso razonable de los permisos, distribuyéndose en cómputo anual, y por tanto regularizándose en el segundo semestre, conforme a los siguientes criterios:

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.

3.2.2. Por el uso de más de 2 permisos de tres días por traslado de domicilio en





un año, se deducirá un 25%.

3.2.3. Por el uso de la licencia por asistencia al odontólogo, podólogo o similares, cuyos servicios se presten fuera de la jornada de trabajo, se deducirá un 10%.

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 periodos 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.

B1. En el primer trimestre de cada ejercicio, la Corporación municipal abonará al personal laboral una paga única en concepto de Productividad, atendiendo al especial rendimiento, actividad extraordinaria y en general al cumplimiento de los objetivos fijados. Como base del cálculo de esta paga se tendrá en cuenta la pérdida de poder adquisitivo del año anterior.

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

- La distribución de estos fondos se llevará a cabo linealmente entre todo el personal laboral en activo, de tal manera que se garantice que a cada personal laboral le corresponda una cuantía idéntica a la asignada a cada personal funcionario de esta entidad pública local.

- El personal laboral que se incorpore al servicio activo con posterioridad al 1 de enero, o bien aquellos que causen baja en la plantilla de personal o anexo a la misma del Excmo. Ayuntamiento de Ronda antes del 31 de diciembre de cada año, recibirán la parte proporcional por día efectivo en situación de servicio activo que les corresponda.

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

1. Las horas por acumulación rutinaria del trabajo están prohibidas, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. Solo podrán prestarse tales servicios por motivos extraordinarios o urgentes, derivados de catástrofes, ampliación de los servicios o competencias municipales, modificación o alteración de los mismos etc.

2. En todo caso dichos servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y rotativos, salvo aquellos que, por su propia naturaleza, hayan de ser necesarios para la prestación continuada al organigrama funcional del área o servicios. Cuando por su carácter técnico o especialización no puedan distribuirse entre todo el personal del servicio, área o unidad correspondiente, se dará cuenta a la



CMP que emitirá informe previo a la realización de los citados servicios.

3. La compensación será económica, de conformidad con el precio de hora normal que se acuerda en el cuadro expositivo siguiente.

Dicho importe se incrementará en un 30% si dichos servicios extraordinarios se efectúan en días festivos, sábados, domingos o en horario nocturno, considerándose como tal los servicios prestados entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente.

CUADRO DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2010

GRUPO VA	IMPORTE HORA NORMAL	IMPORTE HORA NOCTURNA O FESTIVA	IMPORTE HORA NOCTURNA Y FESTI- VA
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 €
AGRUP. PROF.	15,35 €	19,97 €	25,07 €

4. Si los servicios extraordinarios efectuados en horario nocturno coinciden a su vez con festivos, sábados o domingos, los importes se incrementarán en un 25%. Asimismo también tendrán la consideración de días festivos a efectos de servicios extraordinarios, el lunes y miércoles santos, así como el viernes de la semana en la que se celebre la Feria de Pedro Romero.

5. Todo el personal que realice funciones de superior categoría, el importe de la hora normal será el que corresponda al grupo al que le sean computables las funciones que realiza.

6. Si los servicios extraordinarios se efectúan en jornada que están incluida dentro de un puente se considerará como festivo a efecto de su valoración.

7. Aquel personal laboral que asista a reuniones de la Junta de Gobierno Local, Comisiones Informativas y Sesiones Plenarias, fuera de su jornada laboral, se les compensará con una gratificación de 133,73 € por reunión o sesión. Esta misma cantidad se establece para realizar la tarea de grabación de plenos.

8. Las cuantías asignadas en concepto de servicios extraordinarios se verán incrementadas anualmente conforme al incremento previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

9. Este artículo no será de aplicación al personal laboral que presta servicios en el parking, ni al vigilante ni al bombero conductor, dada las características



especiales de sus puestos y su turnicidad. No obstante y en la negociación de la correspondiente RPT se podrán fijar las cuantías que se negocien al respecto.

### **Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción**

Las cuantías por dietas y gastos de locomoción del personal laboral, serán idénticas y en las mismas condiciones de pago que las previstas para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

### **Artículo 26. Abonos improcedentes**

Ningún personal laboral podrá ser remunerado por conceptos y cantidades no contempladas en el presente convenio colectivo, siéndole de aplicación las mismas limitaciones y prohibiciones que las previstas para el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento en su acuerdo regulador.

## **Capítulo VI Mejoras sociales**

### **Artículo 27. Ayuda a la familia**

1. En la nómina del mes de diciembre se abonará una gratificación de 84,80 € por hijo, con las mismas limitaciones, requisitos y condiciones previstos en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las Familias Numerosas.

2. Asimismo, se abonará la cantidad de 31,80 € por hijo menor de

21 años a aquellas familias que no sean numerosas.

3. En el caso de que el padre y la madre del hijo que genera el derecho sean ambos personal laboral del Ayuntamiento, será abonada dicha cantidad únicamente a uno solo de los padres. Asimismo, en caso de separación o divorcio de los padres, corresponderá a aquel que tenga la guarda y custodia.

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

1. Natalidad o adopción: Por este concepto, el personal laboral percibirá la cantidad de 159,00 € por cada hijo previa justificación del motivo causante mediante la entrega de fotocopia del libro de familia donde se reseñe tal motivo.

2. Matrimonio: Por este concepto, el personal laboral que contraiga matrimonio, o se constituya en pareja inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, previa justificación de inscripción en el Registro correspondiente, percibirá la cantidad de 212,00 €.

En este sentido, aquel personal laboral que esté unido y conviva con otra persona en virtud de una unión de hecho, acreditada dicha unión conforme a lo regulado en la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de hecho; en todo lo relativo a



permisos, licencias, provisión de puestos de trabajo, ayudas de acción social y demás condiciones de trabajo, así como en las distintas relaciones jurídicas que pudieran establecerse con la Administración Pública, no tendrá ninguna merma de derechos respecto de aquel personal laboral o funcionario que esté unido a otra persona en virtud de matrimonio.

3. Enfermedad: La Corporación, independientemente de solicitar informe de la veracidad de la baja médica al Organismo de Inspección Médica correspondiente cuando así se estime oportuno por las circunstancias que concurran, asegurará al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que se encuentre en circunstancia personal de baja médica, el 100% de sus retribuciones básicas y complementarias que viniera percibiendo durante los primeros 90 días naturales (como límite máximo) de duración de dicha baja médica.

En el supuesto caso de que para la total recuperación de la salud del interesado se necesite mantener la baja médica por tiempo superior a los 90 días naturales desde su inicio, y en caso de que el afectado por tal situación esté interesado en que se le prorrogue el percibo del 100% de sus retribuciones básicas y complementarias que viniera percibiendo, será requisito imprescindible que el propio afectado presente una solicitud formal en tal sentido a la Unidad administrativa. de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Ronda, adjuntando a la misma Informe médico acerca del trastorno sufrido, que justifique tanto la dolencia como la previsión de permanencia en periodo de incapacidad temporal posterior al cumplimiento de los primeros 90 días. Dichas solicitudes de prórroga serán resueltas por el equipo de gobierno, a propuesta de la Delegación de Personal, y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria que tomará como criterios de valoración los que a continuación se detallan:

- Informe de las representaciones sindicales afectadas en su caso, donde expresen su opinión acerca lo expuesto en tal solicitud.
- Estimación, aproximada en su defecto, del número de veces que a lo largo de la vida laboral del interesado se ha presentado tal situación de baja médica y duración media de ellas.
- Comportamiento del propio interesado con respecto a los plazos que dispone la normativa legal vigente al respecto, así como las distintas ordenanzas municipales que se puedan aprobar relacionadas con lo aquí tratado en cuanto a la entrega del parte de inicial de baja, los subsiguientes de confirmación de la misma y el parte de alta.

La concesión de la primera prórroga de percibo del 100% de las retribuciones tendrá una duración de 90 días naturales a contar a partir de la fecha de aprobación de tal prórroga. Las subsiguientes prórrogas, si las hubiera, requerirán





el mismo procedimiento de actuación por las distintas partes implicadas.

4. En el caso de que la baja sea por accidente laboral y en acto de servicio, se mantendrá al personal laboral afectado el 100% de sus retribuciones en tanto dure dicha situación.

5. Los partes de bajas y altas por enfermedad o accidente laboral deberán ser presentados y registrados en el SAC en el boletín oficial expedido por el organismo competente en el plazo máximo de 3 días al producirse la baja o el alta médica, siendo responsable el funcionario que lo incumpliese y estando sujeto a las sanciones a que hubiere lugar.

### **Artículo 29. Ayuda por minusvalía**

1. 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 €. 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.

2. 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.

### **Artículo 30. Gratificación por años de servicio**

La Corporación municipal gratificará al personal laboral por los servicios prestados en la Administración Local, al cumplir los 10 años y posteriormente cada 5 años, en una cuantía correspondiente a una mensualidad completa del grupo de clasificación al que pertenezca.

Para disfrutar de ésta gratificación será precisa una antigüedad mínima de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Ronda de tres años.

### **Artículo 31. Premio por jubilación y jubilación anticipada incentivada**

1. La Corporación municipal abonará al personal laboral, en el momento de su jubilación, cualquiera que sea su causa, un premio en atención a los servicios prestados a la Corporación durante su vida laboral en una cuantía equivalente a tres mensualidades completas correspondientes al grupo de clasificación al que pertenezca, más 175,00 € por cada año de servicio.



2. De igual forma, en caso de fallecimiento de un personal laboral en activo, que no hubiese alcanzado la edad de jubilación, se abonará la misma cuantía indicada en el punto anterior al heredero del mismo.

3. Como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, el personal laboral podrá solicitar la jubilación voluntaria anticipada en las condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que tengan cumplidos 60 años de edad y acrediten al menos 30 años de servicios cotizados, así como que reúnan igualmente los demás requisitos exigidos por la ley.

4. El personal laboral que se acoja a esta jubilación, tendrá derecho a percibir por una sola vez las siguientes cantidades:

- Con 1 año de antelación: 8.000,00 €.
- Con 2 años de antelación: 11.000,00 €.
- Con 3 años de antelación: 16.000,00 €.
- Con 4 años de antelación: 20.000,00 €.

A petición del personal laboral, estos premios de jubilación podrán ser abonados de forma fraccionada hasta en 2 ejercicios económicos consecutivos.

Asimismo y con objeto de compensar la pérdida de poder adquisitivo del personal acogido/a a este tipo de jubilación, la Corporación municipal establecerá una pensión graciable a dicho personal laboral y hasta tanto alcance la edad reglamentaria para su jubilación, equivalente a la diferencia entre la pensión fijada por la Seguridad Social y la que le correspondería percibir en el supuesto de alcanzar la edad de jubilación.

Todo ello siempre que el personal laboral reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

### **Artículo 32. Seguro de responsabilidad civil**

El Ayuntamiento concertará con una compañía de seguros, una póliza colectiva que amparará al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo en cuanto a la cobertura legal necesaria por la responsabilidad civil en que pueda incurrir el citado Personal en el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 33. Seguro de vida y accidentes**

1. La corporación concertará una póliza colectiva que cubra a todo el personal laboral en los riesgos de muerte o invalidez. En este sentido, debido a causas naturales, en la cantidad de 21.000 € y 40.000 € respectivamente, así como en caso de accidente, la cantidad de 25.000 € y 50.000 € respectivamente.



2. Las citadas cuantías se verán incrementadas con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

3. El personal asegurado recibirá copia de la póliza y contingencias aseguradas.

#### **Artículo 34. Anticipos**

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

#### **Artículo 35. Subvención de créditos**

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

#### **Artículo 36. Actividades socioculturales y deportivas**

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

#### **Artículo 37. Asistencia jurídica**

1. La Corporación se compromete a prestar asistencia letrada (abogado y procurador) a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, en todas aquellas cuestiones civiles o penales derivadas por la prestación de sus funciones.

2. En evitación de las actuaciones y procedimientos aludidos en el punto 1 del presente artículo, la Corporación se compromete a asesorar convenientemente a todo el personal laboral que, en el ejercicio de sus funciones, trate materias que sean susceptibles de responsabilidad civil o penal.

#### **Artículo 38. Ayuda escolar**

1. En la nómina correspondiente al mes de octubre, la Corporación hará efectiva una cuantía por hijo y año en concepto de ayuda escolar, de la siguiente manera:

- Hasta los 18 años, o mayores de edad que acrediten estar cursando algún tipo de estudios homologados por la Consejería de Educación: 106,00 €, si se tratare de educación especial y se llevare a efecto en un centro homologado la ayuda será de 238,50 €.

- Para ciclos formativos de grado superior: 169,60 €.







- Para estudios universitarios: 371,00 €.
- El Ayuntamiento considerará la concesión de ayudas puntuales de estudios a aquel personal laboral que realice estudios oficiales que tengan relación con su cualificación o posible promoción profesional, por las mismas cuantías de las ayudas anteriormente citadas, proporcionalmente al número de asignaturas aprobadas.

En el caso de que el padre y la madre del hijo que genera el derecho, sean ambos empleados del Ayuntamiento, será abonada dicha cantidad únicamente a uno solo de los padres. Asimismo, en caso de separación o divorcio de los padres, corresponderá a aquel que tenga la guardia y custodia.

### **Artículo 39. Prestaciones médico-farmacéuticas**

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

### **Artículo 40. Plan de pensiones**

El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos ya establecidos o que se establezcan para el Personal Funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

### **Artículo 41. Ayuda por fallecimiento**

En caso de fallecimiento de un/a empleado/a incluido/a en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el Excmo. Ayuntamiento concederá la bóveda que ocupe a perpetuidad, debiéndose mantener desocupadas tres bóvedas de segunda fila y otras tantas de tercera para dar cumplimiento al presente artículo.

## **Capítulo VII Situaciones administrativas**

### **Artículo 42. Excedencias y otras situaciones administrativas**

El personal laboral fijo, se regirá por las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera.

## **Capítulo VIII Régimen disciplinario**

### **Artículo 43. Responsabilidad disciplinaria, faltas, sanciones y prescripción**

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 93.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del "Estatuto Básico del Empleado Público", el personal laboral que en el ejercicio de sus deberes laborales, incurrieran en actos susceptibles por la Corporación



municipal de falta disciplinaria, se regirá por lo dispuesto en la mencionada Ley, así como por lo dispuesto igualmente por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el “Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, en lo no previsto por la precitada Ley 7/2007.

2. En virtud de lo dispuesto en el artículo 64.9, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el “Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, modificado por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre; la Corporación municipal garantiza que los representantes sindicales del personal laboral, serán informados conforme se inicie el Procedimiento establecido en el artículo 98, de la referida Ley 7/2007, por la comisión expresa o presunta de alguna falta disciplinaria de carácter leve, grave o muy grave, en la que pudiera incurrir el personal laboral.

## Capítulo IX Seguridad e higiene

### Artículo 44. Seguridad e higiene

1. El personal laboral tendrá derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. La Corporación municipal se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad e Higiene al personal laboral, con especial referencia al personal de nuevo ingreso, o cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidentes o para la salud, ya sea para el propio personal laboral, para sus compañeros/as o terceros.

3. La Corporación municipal, previo informe de la comisión Mixta paritaria, establecerá los servicios propios para impartir esta formación o recabará el asesoramiento y participación de los servicios oficiales competentes.

El personal laboral vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas y cursos de formación que se programen.

4. Los representantes sindicales del personal laboral girarán visita de carácter periódico a todas las dependencias municipales, con frecuencia mínima de una vez al año.

5. Si los representantes sindicales del personal laboral, o las personas delegadas por ellos, apreciasen seria y grave posibilidad de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Corporación por escrito en el plazo de 24 horas para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo en el plazo de dos días naturales. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada directamente por la totalidad de los representantes sindicales del personal laboral.



Tal acuerdo, deberá ser comunicado de inmediato a la Corporación y a la autoridad laboral competente en la materia, la cual anulará o ratificará la paralización acordada.

#### **Artículo 45. Reconocimiento médico**

1. Con carácter voluntario y frecuencia anual, el personal laboral tendrá derecho a un reconocimiento médico y analítica correspondiente.
2. Si como consecuencia del reconocimiento se descubriese en algún personal incapacidad para el desarrollo normal de las funciones asignadas al puesto que ocupe, la Corporación, de mutuo acuerdo con dicho personal afectado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo, de similar nivel profesional para el que estuviese dotado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir por ello además detrimento alguno en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

#### **Artículo 46. Útiles de trabajo y vestuario**

1. La Corporación municipal dotará al personal laboral de la ropa, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones, que por razón de su trabajo lo necesite.

Esta actuación se llevará a cabo de acuerdo con el Concejal-Delegado correspondiente y con la renovación adecuada cada vez que se compruebe dicha necesidad, teniendo en cuenta un trato idéntico en lo posible respecto del profesado al personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento.

2. De la adquisición de vestuario, útiles y herramientas, será informada anualmente la comisión mixta paritaria.

#### **Artículo 47. Botiquín de urgencias**

Todos los servicios o áreas donde desarrolle su labor el personal laboral, dispondrán de un botiquín de urgencias debidamente equipado, que será revisado anualmente por los representantes sindicales.

### **Capítulo X Formación y promoción profesional**

#### **Artículo 48. Cursos de formación**

1. El personal laboral participará en las mismas condiciones y de los mismos derechos que se establezcan para el personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, participando del mismo fondo económico.

#### **Artículo 49. Funcionarización del personal laboral**





1. La Corporación, previa negociación con los representantes sindicales del personal laboral, coincidiendo con el estudio anual de elaboración de la plantilla y Oferta de Empleo Público, se compromete mediante los cauces legales oportunos y vigentes, a estudiar la posibilidad de integrar al personal laboral fijo y que voluntariamente lo solicite, dentro de los distintos grupos o niveles funcionariales que le puedan corresponder.
2. En cualquier caso, para el mencionado acceso del personal laboral fijo a plazas de personal funcionario, se respetará lo dispuesto por la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del “Estatuto Básico del Empleado Público”.

## **Capítulo XI Órganos de representación y negociación colectiva**

### **Artículo 50. Delegados de personal y comités de empresa**

1. El ámbito de sus competencias será el que determine tanto la Ley Orgánica de Libertad Sindical como el Estatuto de los Trabajadores, así como normativa legal posterior que las desarrolle o modifique.
2. Podrán constituirse cuantas representaciones sindicales determine la Ley por el número de trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, sin más limitación que las derivadas de la misma.
3. Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso, tendrán derecho a disponer cada uno de 40 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones. Del uso de las mismas, se preavisará a la Sección de Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas.
4. Podrán acumularse las horas disponibles para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, en uno solo o en varios de sus integrantes, debiendo solicitarse previamente.
5. En caso de necesidad de convocatoria de asambleas de trabajadores, se actuará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; si bien, se garantiza que el lugar de reunión sea en el centro de trabajo y dentro del horario de jornada laboral, salvo que por razones debidamente motivadas, sea inviable alguno de estos aspectos.

Las convocatorias de dichas asambleas, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al representante de personal del equipo de gobierno con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

6. Conforme a lo establecido en el artículo 81, del Estatuto de los Trabajadores, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con



sus representados.

### **Artículo 51. Negociación colectiva**

1. En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la “Ley del Estatuto de los Trabajadores”, dentro del respeto a las leyes de aplicación al personal laboral de la Administración Pública Local, se consideran materias objeto de negociación colectiva entre la Corporación municipal y los representantes sindicales del Personal laboral según lo establecido en la legislación para el personal laboral. Entendiendo por representantes sindicales del personal laboral, a los delegados de personal o Comité de Empresa en el caso de contar con un censo de 50 o más empleados/as.

2. Los acuerdos a tomar dentro de la negociación colectiva prevista en el presente artículo, deberán ser alcanzados de manera bilateral por mayoría de los miembros integrantes de ambas partes negociadoras.

3. Para mayor operatividad e igualdad de trato entre el personal laboral y el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ronda, se hará coincidir en la misma sesión plenaria, la aprobación de cada nuevo convenio colectivo y Acuerdo Regulador (junto con sus posibles anexos y pactos), así como las actualizaciones, desarrollos o modificaciones parciales a dichos textos que, en un momento puntual, se estimen necesarias.

### **Disposiciones adicionales**

#### **PRIMERA**

Con carácter general, en lo no previsto a lo largo del articulado del presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta en este sentido las mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la Administración del Estado o la Autonómica, aplicables al personal laboral de entidades locales.

Con carácter particular, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la Corporación municipal garantiza que en lo sucesivo, toda aquella mejora que acuerde establecer para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Ronda, bien mediante Pleno, Resolución de Alcaldía, Disposición del Concejal-Delegado de Personal o circular interna, en cualquiera de sus condiciones laborales, económicas, personales, sociales o sindicales, que según criterio de los representantes sindicales del personal laboral, suponga una mejora a lo establecido en el presente convenio colectivo, será aplicada simultáneamente para el personal laboral.

#### **SEGUNDA**

A partir del año 2010, todas las ayudas económicas contenidas en el presente convenio colectivo, se verán incrementadas anualmente en una cuantía mínima equivalente al IPC anual a 31 de diciembre del ejercicio económico anterior.

### TERCERA

En cumplimiento de lo dispuesto tanto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre “Derechos de información de los Representantes de los

Trabajadores en materia de contratación”, como en el artículo 15.4, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el “Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, anualmente, previa solicitud de los Representantes Sindicales del personal laboral, sin perjuicio del deber de entrega de las copias básicas de todos los contratos que deban celebrarse por escrito; en defecto de ello, la Corporación municipal al menos informará por escrito a los Representantes Sindicales del personal laboral, acerca de los contratos de duración determinada vigentes, detallando entre otros conceptos la modalidad de contrato, denominación del Puesto, número de contratados, duración previsible y localización dentro de los distintos Servicios Municipales.

### **Disposición derogatoria**

#### ÚNICA

El presente convenio colectivo, sustituye y deja sin efecto tanto al convenio colectivo y Anexo/s anteriores al mismo, como a todos aquellos Acuerdos, Disposiciones, Circulares Internas y demás normas municipales, que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente convenio colectivo, que puedan oponerse o contradecir a lo regulado en el mismo.

### **Disposiciones finales**

#### PRIMERA

Del presente convenio colectivo, se firmarán 2 copias originales; quedando una de ellas en poder de la Corporación municipal, mientras que la otra en poder de los representantes sindicales del personal laboral.

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc. aquí establecidas, sirviendo este documento como referente básico para futuras mejoras de las condiciones de trabajo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ronda.

Ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a



respetar cada uno de los artículos expuestos concibiéndose como un todo indivisible, no pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad. Igualmente y dado que la pretensión del presente convenio, es la equiparación con las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, el presente convenio y los derechos y deberes en él recogidos no podrán superar nunca los derechos y deberes de cualquier índole de dicho colectivo y serán nulos los artículos y/o textos que lo incumplan.

## SEGUNDA

El presente convenio colectivo se encontrará a disposición del personal laboral al que hace referencia en la Sección de Recursos Humanos, pudiéndose obtener fotocopia del mismo.

## TERCERA

Los errores materiales y aritméticos de que adolezca el presente convenio colectivo, cuya subsanación no implique modificación total de los mismos, podrán ser corregidos de forma inmediata una vez detectados, sin necesidad de establecer un nuevo convenio.

Así se acuerda, en Ronda, a 28 de diciembre de 2009.

Por la Corporación municipal.

Don Francisco Jesús Cañestro Aranda

(Concejal-Delegado de Personal).

Por los representantes sindicales.

Don Francisco Jesús Corbacho Ruiz.

Don Francisco Manuel Páez García.

Don Salvador Ruiz García.

(Delegados de Personal).



ANEXO I

**Tabla productividad semestral del personal laboral para el convenio 2010-2011**

PERSONAL LABORAL	GRUPO	NÚMERO PLAZAS	2010	2011
GERENTE DE PERSONAL TÉCNICO INFORMÁTICO	A	1	1.043,84	2.716,3
	A	1	1.043,84	2.716,3

  

PERSONAL LABORAL	GRUPO	NÚMERO PLAZAS	2010	2011
ANALISTA PROGRAMADOR	C	1	729,16	1.897,44
TOTAL 121		3		
CONSERJE DE C.P. (ORDENANZA)	E	1	565,14	1.470,62
PEÓN DE SERVICIOS MÚLTIPLES	E	1	565,14	1.470,62
LIMPIADORA EDIFICIOS PÚBLICOS MUN.	E	1	565,14	1.470,62
TOTAL 422		3		
ARQUITECTO	A	1	1.043,84	2.716,3
ARQUITECTO TÉCNICO	B	1	848,73	2.208,58
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	B	1	848,73	2.208,58
DELINEANTE	C	1	627,46	1.632,8
OFICIAL SERVICIOS OPERATIVOS	D	2	1.254,93	3.265,6
OFICIAL ELECTRICISTA	D	2	1.254,93	3.265,6
PEÓN ALBAÑIL	E	2	1.254,93	3.265,6
TOTAL 432		10		
PEÓN DE RECOGIDA DE BASURAS	E	1	565,13	1.470,6
CONSERJE DE BIBLIOTECA ANEJOS	E	3	1.695,40	4.411,8
JARDINERO	D	2	1.254,93	3.265,6
LDO. EN CC. EMPRESARIALES/ECONÓMIC.	A	1	1.043,84	2.716,3
TOTAL		6		
PARKING		8	11.760	11.760
VIGILANTE		1	1.470	1.470
BOMBERO-CONDUCTOR		1	564,90	1.470
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>30.000</b>	<b>56.869,26</b>

(Firmas ilegibles.)