



CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO MUNICIPAL DEPORTIVO DE ARCHIDONAY SUS EMPLEADOS PÚBLICOS

Capítulo I Condiciones generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el P. M. D. de Archidona y los empleados públicos a su servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Se regirán por el presente convenio todos los empleados laborales que presten sus servicios en el P. M. D. de Archidona.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en cuanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación a todos los empleados al servicio del P. M. D. a que se refiere el párrafo anterior, en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal y denuncia

El presente convenio, sin perjuicio de su publicación en el BOP de Málaga, tendrá efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2007 y finalizarán el 31 de diciembre de 2009.

Antes del día 31 de enero de 2010, ambas partes se comprometen a iniciar conversaciones del convenio, sin necesidad de denuncia alguna.

A tales efectos, la representación de los/las trabajadores/as preavisarán la fecha del inicio de las negociaciones y plataforma objeto de la misma, con 15 días de antelación a la fecha antes indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las conversaciones.

Caso de ser denunciado el convenio por alguna de las partes, se establece la obligatoriedad de efectuarla antes de los tres últimos meses de su vigencia.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los empleados más beneficiosas que las fijadas por el presente acuerdo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.



Artículo 5. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por un miembro en representación del P. M. D. y un representante sindical; debiendo celebrar reuniones al menos una vez al año, y preceptivamente cuando al menos una de las partes lo solicitase.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores que las partes por sí mismas determinen, asesores que tendrán voz pero no voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer, a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que podrán afectar a su contenido.
- d) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.

Se deberá levantar acta de los acuerdos adoptados y, en caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada al organismo que legalmente corresponda, para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen.

Artículo 6. Vinculación de lo pactado

Las condiciones pactadas en este acuerdo-reglamento forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada puesto de trabajo en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes; el texto articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactar uno nuevo.

Capítulo II Condiciones económicas

Artículo 7. Retribuciones

Se adjunta tabla retributiva en anexo I. Se establecerán dos pagas extraordinarias a percibir por el personal laboral los meses de julio y diciembre, por iguales conceptos a los que se establezcan para el conjunto de los funcionarios públicos.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Se prohíben expresamente la realización de horas extraordinarias no estructurales, caso de que hubiese necesidad de hacer horas por causas o motivos justificados, y siempre y cuando el trabajador haya completado su jornada básica semanal, se compensarán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y con arreglo a lo siguiente:

- Descanso de 2 horas por cada una realizada.
- Abono de la cantidad que según categoría profesional y hasta un máximo de 15 horas al trimestre, se establece en el anexo I de retribuciones.

Artículo 9. Kilometraje

El empleado que por razones de su oficio tenga que desplazarse desde el P. M. D. de Archidona al lugar de trabajo en vehículo propio, se le abonará por km la cantidad que al respecto tenga establecida el Estado para sus empleados públicos, o, en caso de no disponer del mismo, el importe del autobús de línea.

Artículo 10. Revisión salarial

Con efectos de 1 de enero de cada año se actualizarán las retribuciones en porcentaje igual al que se establezca para el conjunto de los empleados públicos a través de los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 11. Trabajo en festivos

El personal no sujeto a turnos rotativos, que por necesidades del servicio trabaje en festivos, se le compensará económicamente en horas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 8, siempre y cuando las horas extras se realicen fuera de la jornada habitual en festivo que le corresponda realizar al trabajador.

Los trabajos realizados por el personal sujeto a turno rotativo en su día de descanso, se consideran a los efectos del presente artículo como realizados en festivo

Artículo 12. Dietas

Los empleados públicos del P. M. D. de Archidona que por motivos de trabajo debieran realizar desplazamientos fuera del término municipal que les suponga prolongación de jornada, percibirán la cantidad de 21,03 € la media dieta y 42,07 € por dieta completa. Así mismo, el P. M. D. de Archidona abonará al trabajador los gastos que les ocasione el aparcamiento de su vehículo particular así como el correspondiente al uso de autopistas de peaje, previa justificación del gasto ocasionado.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 13. Participación

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones reconocidas.

Artículo 14. Grados y materias objeto de la participación

a) El personal será informado a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización propia y concreta del trabajo

b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes, de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria a través de sus representantes, en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes, entre otros en los siguientes:

1.º Revisiones y actualizaciones de los salarios.

2.º Creación, promoción y mantenimiento asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.

3.º Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.

4.º Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.

5.º Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.

6.º El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de los trabajadores.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) El P. M. D. de Archidona informará a los representantes de los trabajadores con antelación de 15 días acerca de la implantación o reestructuración y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad de personal que implique cambio de centro, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, el P. M. D. de Archidona informará a los

representantes de los trabajadores con 15 días de antelación antes de proceder a dichos cambios.

Quedan exceptuados los trabajos que revistan carácter de urgencia en cuyo supuesto se informará con posterioridad a los representantes de los trabajadores.

f) Con anterioridad a la elaboración de los presupuestos y aprobación anual de la plantilla el P. M. D. de Archidona oirá a la Comisión de Seguimiento del Convenio, al objeto de considerar las propuestas que puedan hacerse en relación con la dotación de recursos humanos.

Artículo 15. Garantías de empleo

Los trabajadores que por motivos de gestión en los servicios municipales pasen a depender funcionalmente de las empresas concesionarias, conservarán su relación de empleo con este P. M. D. de Archidona, respetándose las condiciones y categorías profesionales que viniesen ostentando y garantizándoseles el empleo en el supuesto de que el P. M. D. de Archidona recuperara la gestión directa del Servicio Municipal.

Los trabajadores que sean seleccionados o designados para desempeñar eventual o temporalmente, un puesto de trabajo de superior categoría dependiente del propio P. M. D. de Archidona, empresas o entes en los que el P. M. D. de Archidona tenga participación directa, conservarán asimismo su relación de empleo con este P. M. D. de Archidona, respetándose las condiciones y categorías profesionales que viniesen ostentando y garantizándosele el puesto de trabajo para el momento en que cesara en el desempeño del puesto de trabajo de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la P. M. D. la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En ningún caso se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de inferior categoría profesional a la que tenga reconocida.

Artículo 16. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa, no considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se

tendrá derecho a las retribuciones básicas durante el periodo de detención, sin perjuicio del derecho a percibir las retribuciones íntegras correspondientes a dicho periodo una vez resultare absuelto. Ante la detención con culpabilidad de cualquier empleado, el P. M. D. antes de iniciar expediente recibirá informe preceptivo de los representantes de los trabajadores.

Igualmente se le reconoce al trabajador detenido el derecho al disfrute de licencia sin sueldo o excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

Artículo 17. Discriminación en el trabajo

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prescripciones inherentes y dimanantes del mismo por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político-sindical. En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

Artículo 18. Clasificación de personal

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en función a las funciones o trabajos que desempeñe.

En caso de que un trabajador en virtud de nombramiento de la Alcaldía, sustituya a otro de superior categoría, percibirá durante el tiempo que dure la misma, las retribuciones íntegras que correspondan al trabajador a quien sustituye con excepción de aquellas que guarden relación con la antigüedad y grupo a que pertenezca.

Capítulo IV Prestaciones sociales

Artículo 19. Hijos o cónyuges disminuidos o minusválidos

El P. M. D. de Archidona abonará mensualmente, la cantidad de 78,13 euros por cada hijo o cónyuge que conviva con el empleado público minusválido psíquico o físico, que tenga recogido por el EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33%.

En caso de que el minusválido o disminuido perciba ingresos propios (en concepto de salario o prestación por su incapacidad), el P. M. D. de Archidona abonará la diferencia hasta completar los 78,13 euros. En caso de que el minusválido o disminuido le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65%, el trabajador tendrá derecho a reducción de una hora de su jornada laboral, encomendándose a los Servicios Sociales el seguimiento de tal medida. Si los dos cónyuges son funcionarios de Administración Pública, solamente se beneficiará



uno de ellos.

Artículo 20. Ayuda por natalidad y/o adopción

El trabajador percibirá por una sola vez en concepto de ayuda por natalidad y/o adopción la cantidad de 100,00 euros por hijo (si ambos cónyuges son trabajadores del P. M. D. de Archidona tendrán derecho a la percepción de una sola ayuda).

Artículo 21. Plan de pensiones

El P. M. D. de Archidona aportará al Plan de Pensiones por cada empleado la cantidad mensual de 15,40 euros. Dicha cantidad será actualizada para cada trabajador en la medida que sea posible conforme a lo estipulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 22. Bajas por enfermedad

A todo el personal que cause baja por enfermedad se le abonará desde el primer día de la misma, el 100% del salario hasta que se produzca el alta correspondiente.

Artículo 23. Baja por hospitalización, accidente laboral o común

El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria a causa de hospitalización, accidente laboral o común, se le abonará el equivalente al 100% del salario real, a partir del día siguiente al de la fecha de baja, hasta que cause alta médica o definitiva determinada por los órganos competentes.

El P. M. D. de Archidona se compromete a oír a los representantes de los trabajadores con una antelación de un mes, respecto del plazo establecido para la denuncia o prórroga del concierto actualmente vigente con una empresa privada para la atención de accidentes laborales.

Artículo 24. Anticipos

El P. M. D. de Archidona constituirá un fondo en cuantía a determinar en el presupuesto anual para préstamos a favor de los empleados municipales fijos y en activo.

Se concederán anticipos en cuantía de 1.500,00 euros cada uno, reintegrables hasta en 16 mensualidades, en función de las necesidades del solicitante, sin interés. Estos anticipos se abonarán al solicitante en el plazo de un mes.

Se podrán conceder anticipos especiales, a cargo del importe de dicho fondo, para casos extraordinarios o de extrema necesidad, valorándose ésta y los plazos para su devolución por la Comisión Paritaria.



Artículo 25. Ayudas escolares

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán en el mes de octubre en concepto de ayuda escolar, para sí o sus hijos (siempre que no disfruten de beca), la cantidad y beneficios que seguidamente se relacionan.

La presente ayuda será de aplicación así mismo a los alumnos repetidores que cursen enseñanza obligatoria y a aquellos que cambien de estudios respecto del año inmediato anterior. No obstante, la Comisión de Seguimiento estudiará, en su caso, el derecho a percibir las ayudas de los alumnos repetidores que cursen estudios de enseñanzas no obligatorias si se acreditase la adquisición de nuevo material escolar por cambio del mismo respecto al utilizado en el curso anterior.

Para aplicar esta ayuda, los empleados deberán aportar certificado del centro de estudios en el que se especifique el curso escolar a realizar. Caso de que ambos cónyuges sean empleados de Administraciones Públicas que concedan ayudas escolares, solamente podrá obtenerla de este P. M. D. de Archidona si acredita no haber solicitado y/o obtenido ayuda alguna por parte de la otra Administración.

No obstante, queda abierta la posibilidad futura de crear un fondo global de ayudas escolares, fijándose una cantidad global que sería repartida por la Comisión Paritaria atendidas las necesidades de cada empleado público, en cuyo caso quedaría sin efecto lo establecido en este artículo.

ESTUDIOS AÑO 2007 RESTO ANUALIDADES

Alumnos de Guardería 66,00 euros Actualizable IPC anual

Alumnos de Educación Infantil 88,00 euros Actualizable IPC anual

Alumnos de Primaria 88,00 euros Actualizable IPC anual

Alumnos de Secundaria 99,00 euros Actualizable IPC anual

Bachillerato y módulos FP 110,00 euros Actualizable IPC anual

Alumnos de Universidad 165,00 euros Actualizable IPC anual

Otros estudios. Se estudiaría cada caso puntualmente

Artículo 26. Asistencia jurídica a los trabajadores

El P. M. D. de Archidona se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cuales quiera de los procedimientos judiciales, en el orden penal o civil, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o

gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del P. M. D. de Archidona, salvo por causa de negligencia grave.

En los supuestos anteriormente mencionados, y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el P. M. D. de Archidona se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga en su plantilla o concertarse los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos.

Artículo 27. Ayuda por fallecimiento

En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de su jubilación, el P. M. D. de Archidona abonará a su cónyuge, hijos o herederos, la cantidad de 1.800,00 €, garantizando su percepción mediante la suscripción de la correspondiente póliza.

Artículo 28. Ayuda protésica

Se aprueba el siguiente baremo de prestaciones para el/la trabajador/ a, cónyuge, hijos o personas a u cargo, que dependan económicamente del mismo y tengan convivencia real:

La Comisión de Vigilancia estudiará y elevará a la P. M. D. informe de cada caso, excluyéndose cualquier otra ayuda o prestación por el P. M. D. de Archidona que no sean las descritas.

Capítulo V Acceso, promoción y formación

Artículo 29. Acceso a puestos de trabajo

a) La selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/1985, de 2 de abril, Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones existentes o que pudiesen promulgarse durante la vigencia de este convenio y por las normas establecidas en el presente convenio colectivo.

b) El Presidente del P. M. D. deberá proceder, en cuanto a la oferta pública de empleo público en materia de procedimiento, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril.

AYUDA PROTÉSICA AÑO 2007 RESTO ANUALIDADES



Monturas (Cada tres años) 40,00 € Actualizable IPC anual Cristales graduados y bifocales 50% Idem. (2 años)

Lentillas (por indicación facultativa cada 2 años) 50% Idem.

Renovación cristales (dos) 50% Idem.

Audífono (4 años) 100% hasta Actualizable IPC anual un máximo de 240,00 €

Implantación de DIU 100% en la medida que no sea cubierto dicho servicio por el sistema público de salud al que pertenezca beneficiario del mismo

Prótesis dentales Se establecerá partida concreta en los presupuestos anuales cuya efectiva distribución resolverá la Comisión Paritaria

Otras prótesis Se estudiaría cada caso puntualmente

c) La convocatoria deberá, necesariamente, contener el sistema selectivo, determinando si es de aplicación el concurso, la oposición o el concurso-oposición, así como las pruebas, programas, formas de calificación y composición de los órganos de selección

En la convocatoria de las pruebas selectivas por concurso-oposición o concurso, se determinarán los méritos que sean objeto de puntuación y se especificará ésta. No se podrá puntuar méritos que no figuren en la convocatoria.

d) Formarán parte de los órganos de selección dos vocales (titular y suplente) elegidos de entre los representantes de los trabajadores, observándose, en todo caso, el principio de especialización.

e) La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso, previa su contratación, se realizará por el sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, de conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas por el órgano competente, dando audiencia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 30. Personal laboral eventual

Surgida la contratación de algún personal eventual, antes de proceder a su contratación se tendrá en cuenta la bolsa de trabajo que al efecto pudiera tener establecido el P. M. D. para el puesto de trabajo que necesite ser cubierto.

Artículo 31. Contratación de personal eventual

Dado que con frecuencia se tienen que hacer contrataciones laborales de duración determinada con carácter de urgencia, para sustituir vacaciones, bajas, etc., se establecerá sistema en cuya elaboración estarán presentes los representantes de los trabajadores.



Artículo 32. Promoción interna de empleados públicos fijos

Previa a la aprobación de la oferta de empleo público así como de las bases de selección del mismo se dará audiencia a los representantes de los empleados públicos, teniéndose en cuenta en función de las características de la plaza a cubrir la promoción de empleados públicos, consistente en el acceso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro inmediatamente superior.

Artículo 33. Formación

Los trabajadores tendrán derecho a asistir al menos a un curso de formación al año organizado por la P. M. D. u otros organismos, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.

Dichos cursos tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.
- b) Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

Plan de Formación:

El P. M. D., conjuntamente con los representantes de los trabajadores y secciones sindicales, establecerá un plan de formación dirigido hacia el reciclaje de los trabajadores.

El P. M. D. concederá autorización, en función de las necesidades del servicio, a los trabajadores para la realización de estos cursos, y así mismo abonará los gastos de matriculación y de estancia, así como los desplazamientos y dietas que se les produzcan, con el pago del 100% del salario.

Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior o puesto de Jefatura

Todos los trabajadores que realicen estudios de enseñanza primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional, universitarios u otros, lo comunicarán al P. M. D. al objeto de que ésta le conceda el máximo de facilidades para poderlos realizar: permisos, cambios de turno, licencias, etc.

Capítulo VI Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 34. Licencias retribuidas y jornada semanal

1. JORNADA LABORAL: Los trabajadores del P. M. D. de Archidona afectados por el



presente convenio colectivo, realizarán una jornada ordinaria semanal de 35 horas, haciéndolo bajo las siguientes modalidades: Jornada Continua en horarios de 8:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00, que se caracteriza por prestarse de manera ininterrumpida desde el inicio al final de la jornada en alguno de los referidos horarios. Jornada partida que afecta a los servicios que en la actualidad y durante la mayor parte del año así lo tienen establecido según horario determinado por el Concejal responsable del servicio, y que se caracteriza por verse interrumpida la misma durante al menos una hora ente su comienzo y fin. Jornada en turnos rotatorios, que rige en aquellos servicios que precisan ser atendidos las 24 horas del día.

El personal de oficios y de oficinas, prestará su jornada semanal de lunes a viernes.

El turno de noche para el personal sujeto a turnos rotatorios, lo será en horario comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas del día siguiente.

No obstante lo dispuesto con carácter general en los párrafos precedentes, la jornada ordinaria de trabajo se concretará para cada servicio atendidas sus necesidades reales, mediante decreto de la Alcaldía dando audiencia a los representantes de personal.

Cuando el P. M. D. de Archidona desarrolle programas concretos o actuaciones específicas para los que rija una normativa o convenio distinto (ejemplo AEPSA), el personal municipal adscrito a las mismas vendrá obligado a adaptar su jornada laboral.

2. JORNADA DIARIA: Se efectuará por el trabajador en función del puesto de trabajo al que se encuentre adscrito. Cada empleado público dispondrá de un descanso máximo de 30 minutos diarios.

3. DESCANSOS: Se respetará un descanso en jornada dominical cada quince días, al margen de los descansos semanales que por su jornada de trabajo le correspondan. Los descansos que por festivos le correspondan al personal municipal serán disfrutados dentro del mismo año cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. LICENCIAS RETRIBUIDAS: Se considerarán como licencias retribuidas las siguientes:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómica determinen anualmente más las dos que el Ayuntamiento de Archidona establezca con carácter local.

b) En Semana Santa se concederán un día laborable de permiso.

c) En Navidad se establecerán dos turnos de descanso a disfrutar

alternativamente por la mitad de la plantilla que comprenderán del 24 al 30 de diciembre y del 31 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, respectivamente. Los empleados adscritos a servicios que determinen la imposibilidad de disfrutar los días de permiso en las fechas señaladas, mantendrán igual derecho sólo que trasladándose este en función de las necesidades del servicio a otras fechas a determinar por cada trabajador, quien podrá disfrutarlas de modo consecutivo o alterno.

d) Matrimonio del trabajador o constitución de pareja de hecho que se halle debidamente inscritas en alguno de los registros públicos existentes a tal efecto: 15 días.

e) Matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los registros públicos existentes a tal efecto de hermanos e hijos, bautismo o comunión de hijos: 1 día coincidiendo con el de dicha celebración.

f) Fallecimiento del cónyuge o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los registros públicos existentes a tal efecto, ascendiente o descendiente del trabajador, hasta el primer grado: 5 días; hasta el segundo grado: 3 días; en ambos casos en el momento acontecido.

g) Fallecimiento de ascendiente del cónyuge del trabajador o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los registros públicos existentes a tal efecto, hasta el segundo grado; o familiares consanguíneos del trabajador, hasta el tercer grado: 2 días, uno más si tuviera que desplazarse una distancia superior a 100 km; en ambos casos en el momento acontecido.

h) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable.

i) Enfermedad grave del cónyuge o de la pareja de hecho debidamente inscrita en alguno de los registros públicos existentes a tal efecto, padre e hijos, o intervención quirúrgica de los mismos:

3 días y 1 día si la enfermedad no es grave, en ambos casos con justificante de la misma.

j) Para concurrir a examen y demás prueba de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración, debidamente justificado.

k) Traslado de domicilio: 1 día o 2 días si lo es fuera del municipio.

l) Nacimiento y/o adopción de hijo del trabajador: 4 días y 5 días cuando concurren circunstancias de carácter extraordinario, en ambos casos en el momento acontecido.

m) Licencia por alumbramiento o gestación: por alumbramiento 120 días retribuidos. Por lactancia, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo en medio de la jornada laboral, o a iniciar o terminar la jornada laboral media hora antes o después, hasta que el menor tenga 9 meses. Igualmente se concederán 120 días para la mujer trabajadora por la adopción de hijo/a.

n) Asuntos propios: 4 días al año, no acumulables entre sí, ni a las vacaciones reglamentarias o a otros permisos, debiendo solicitarse con al menos una semana de antelación y otorgándose atendidas las necesidades del servicio.

ñ) Puentes: Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de un puente al año, tomándose éste por el 50% de la plantilla de entre los dos que anualmente determine la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo, siendo dicho día de descanso adicional y no acumulable a los días de asuntos propios.. Si por necesidades del servicio no resultase posible su disfrute en la fecha inicialmente determinada quien resultare afectado conservará el derecho a su disfrute, pudiendo hacer uso del mismo en otra ocasión.

5. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS: Se considerarán como licencias no retribuidas las siguientes:

a) Asuntos propios: Los trabajadores podrán disfrutar de 6 meses de permiso por una sola vez para asuntos propios, sin derecho a retribución y sin que, en ningún caso sean enlazables con las vacaciones anuales, produciéndose la incorporación automática al puesto de trabajo. Este beneficio, podrá disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad de al menos 3 años en el P. M. D. de Archidona, pudiendo repetirse sucesivamente cada tres años.

b) Excedencias: se concederán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

6. OTRAS LICENCIAS: En la medida que no resultara incompatible con lo dispuesto en el presente articulado será de aplicación al personal del P. M. D. de Archidona lo dispuesto con carácter general para esta materia por la Administración Estatal y Autonómica para el conjunto de sus empleados públicos, y muy particularmente el reconocido derecho a la reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos en los supuestos de nacimiento o adopción.

Artículo 35. Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, salvo que medie solicitud por escrito del interesado en otro sentido y de conformidad con el plan anual de vacaciones elaborado entre el P. M. D. y los representantes de los trabajadores, teniéndose en cuenta lo siguiente:

a) La duración de las vacaciones será de un mes natural o de veintidós días

hábiles anuales por año completo de servicio, sin perjuicio del derecho que asiste a quienes a 1.º de enero de cada año tuvieran los años de servicio que se indican de disfrutar de los días que asimismo se expresan:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 años de servicio: 26 días hábiles.

b) Los periodos mínimos de disfrute serán de cinco días hábiles consecutivos.

c) A tales efectos los sábados no tendrán la consideración de días hábiles.

d) En cualquier caso deberá tenerse en cuenta que los servicios que presta cada departamento queden suficientemente atendidos.

e) Si llegara el periodo vacacional correspondiente a un trabajador y este se encuentra en situación de baja laboral quedarán suspendidas las vacaciones hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica.

f) En el caso de que deseando el trabajador disfrutar las vacaciones en los meses indicados y por necesidades del servicio no le fuese posible, se compensará a los afectados con un día de vacaciones más por cada quincena que no se disfrute en los meses de mayo a septiembre.

g) En ningún caso se podrá dejar de disfrutar vacaciones reglamentarias a cambio de que sean retribuidas.

Capítulo VII Seguridad e higiene

Artículo 36. Reconocimiento médico

El P. M. D. facilitará que todos los empleados públicos pasen reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, anualmente.

Artículo 37. Vestuario

El P. M. D. de Archidona proporcionará a sus trabajadores los equipos de trabajo que se consideren necesarios para el normal desempeño de su actividad laboral. La comisión de vigilancia establecerá la frecuencia de la entrega de dicho vestuario. Como mínimo cada trabajador dispondrá de dos uniformes, uno de invierno y otro de verano.

Artículo 38. Dotación de vehículos

Todos los vehículos cuyas características lo exijan irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios, y un indicador intermitente de averías. Igualmente dispondrán de dos triángulos para su uso caso de avería y de un chaleco anti reflectante, y cualesquiera otra medida de seguridad y prevención que al respecto resultase obligatoria.

De su uso y conservación será responsable el conductor del vehículo mientras se encuentre prestando el servicio.

Artículo 39. Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, siempre que no medie dolo o culpa grave, le fuera retirado el permiso de conducir, el P. M. D. de Archidona lo acoplará a otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos, caso de que ello fuera posible, conservando sus retribuciones, siempre que dicho supuesto se produzca por primera vez durante la vigencia del presente convenio aunque todo ello lo sea sin perjuicio en las sanciones de orden laboral que procedan

En el supuesto de retirada del permiso de conducir en vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, cuando esto ocurra por primera vez en la relación laboral con el P. M. D. de Archidona, este le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones económicas correspondientes al nuevo puesto, siempre que en el P. M. D. de Archidona existan puestos vacantes.

Capítulo VIII Representatividad colectiva

Artículo 40. Derechos y garantías sindicales

1. Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias:

a) De todas las cuestiones que afecten a los trabajadores municipales se informará previamente a los órganos representativos.

b) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la P. M. D. cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y régimen de asistencia.

2. Los delegados de personal tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oídos preceptivamente como órganos colegiados en el supuesto de que se inicie expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

b) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio que afecte a un delegado o representante sindical, este, salvo por voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.

c) Se dispondrá en los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y con espacios visibles.

d) Los delegados de personal del P. M. D. de Archidona conocerán de los expedientes disciplinarios y sanciones que se instruyan a los trabajadores una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a su remisión al órgano sancionador.

e) En general se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S., Estatuto de los Trabajadores, Ley 9/87 y demás disposiciones competentes en materia.

Artículo 41. Reconocimiento de servicios previos

Cuando un empleado adquiera en propiedad plaza de personal laboral fijo del P. M. D. de Archidona, le serán reconocidos a efectos de antigüedad los servicios indistintamente prestados a cualquier Administración Pública.

Artículo 42. Horas assemblearias

Los empleados del P. M. D. de Archidona, podrán celebrar sus asambleas dentro de la jornada de trabajo, siempre que no supere el tiempo máximo de seis horas mensuales, haciéndolas coincidir, en la medida de lo posible, con el fin o comienzo de la jornada laboral. Las mismas podrán ser convocadas por los órganos de representación y las secciones sindicales legalmente constituidas en este P. M. D. de Archidona, debiendo ser comunicadas con antelación suficiente al P. M. D. de Archidona.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Artículo 43. Disposiciones generales

El régimen disciplinario de aplicación al personal laboral se regulará por lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 44. Faltas

1. Las faltas cometidas por los empleados en el ejercicio de sus funciones, podrán ser leves, graves y muy graves.

2. SON FALTAS LEVES

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta



grave.

b) La falta de asistencia injustificada de 1día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleado, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

3. SON FALTAS GRAVES

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) El causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando estos causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.



m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de 3 meses, cuando las 2 anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.

n) la grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

o) La falta grave de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

q) La reiteración de faltas leves.

4. SON FALTAS MUY GRAVES

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho de huelga.



k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un periodo de un año.

ñ) El acoso sexual o situaciones en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

o) El acoso moral (mobbing) o situación en el lugar de trabajo en la que se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

Artículo 45. Sanciones

Por razón de las faltas anteriormente expuestas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) POR FALTAS LEVES

- Apercibimiento y en su caso deducción proporcional de retribuciones.

b) POR FALTAS GRAVES

- Deducción proporcional de retribuciones.

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.

- Separación del servicio.

Artículo 46. Procedimiento

1. No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la



normativa vigente.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que refiere el número anterior, salvo el trámite de audiencia inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 47. Prescripción de faltas y sanciones

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciese paralizado durante más de un mes por causa no imputable al empleado sujeto al procedimiento.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma. si hubiese comenzado.

Artículo 48. Cancelación de faltas y sanciones

1. El empleado podrá obtener la cancelación sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, la sanción impuesta y transcurridos seis años en el caso de graves, dos años en el de las graves y seis meses en el de las de las leves.

2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia, si el empleado vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el número anterior.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado sancionado.

Capítulo X Otras disposiciones

Artículo 50. Asistencia a juicio

Siempre que algún empleado del P. M. D. de Archidona por razones de su servicio, deba asistir a juicio en coincidencia con su jornada de descanso, será compensado del modo siguiente:

- Si el juicio se celebrare en Archidona, le será concedido un día de descanso.

- Si tuviera lugar en la Audiencia Provincial o fuera del término municipal, percibirá además las dietas establecidas en el artículo 12 del presente convenio.

Disposiciones transitorias y adicionales

Disposición transitoria

La Comisión Paritaria la integrarán las siguientes personas:

- a) En representación de los trabajadores: Un representante de los trabajadores (titular y suplente).
- b) En representación de la P. M. D.: Un miembro del Consejo Rector (titular y suplente).

Disposición adicional

Cualquier referencia que el convenio efectúe respecto de año distinto a aquellos a que se refiera la vigencia temporal del mismo, se entenderá efectuada a la anualidad que en cada caso corresponda, en atención al propio contenido y naturaleza a que se refiera dicha alusión.

Disposiciones finales

Primera. Con carácter personal, el P. M. D. viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Segunda. El P. M. D. se compromete a la publicación del texto del presente convenio una vez haya sido aprobado por la autoridad laboral competente.

Tercera. En caso de sentencia del órgano legal correspondiente referente a un trabajador municipal por despido improcedente, el P. M. D. procederá a la readmisión del mismo sin tener en cuenta en ningún caso la posibilidad de indemnización económica; y ello sin perjuicio del derecho que asiste a cada trabajador de poder optar entre la reincorporación o ser indemnizados.

Anexo I

R e t r i b u c i o n e s



CATEGORÍA	S. BASE	C. PUESTO	C. RESPONSABILIDAD	TOTAL
COORDINADOR DE DEPORTES	704,05 €	307,65 €	295,87 €	1.307,57 €
MONITOR DEPORTIVO	704,05 €	307,65 €	223,29 €	1.234,99 €
SOCORRISTA PISCINA	704,05 €	307,65 €	223,29 €	1.234,99 €
PORTERO-COBRADOR PISCINA	525,57 €	262,32 €	193,18 €	981,07 €
PEÓN MANTENIMIENTO PISCINA	525,57 €	262,32 €	300,00 €	1.087,89 €

Antigüedad

Al margen de las retribuciones antes reseñadas, los/as empleados/as del P. M. D. tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad las cantidades que atendida la categoría profesional le correspondan en aplicación de las cuantías que anualmente se establezcan para el conjunto de los funcionarios públicos a través de los Presupuestos Generales del Estado.

Horas extraordinarias

Se abonarán en la proporción que a continuación se indica y con referencia al valor real de la hora que a cada trabajador le corresponda, computándose a tal fin los conceptos retributivos mensuales de sueldo base, complemento de puesto y complemento de responsabilidad, procediéndose respecto de la cantidad resultante a su división entre 140 que es el promedio de horas que cada empleado se estima trabaja al mes:

HORA NORMAL	NOCTURNA Y/O FESTIVA
110%	140%

Gratificaciones

Así mismo los/as empleados/as del P. M. D. tendrán derecho a la percepción de gratificaciones que sean debidas a la prestación de servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, siempre y cuando no le sean remuneradas en concepto de horas extraordinarias.

Nuevos pluses y otros gastos indemnizables

Caso de surgir durante la vigencia del presente convenio nuevas circunstancias que aconsejasen la implantación de nuevos pluses u otros conceptos indemnizables, se determinará su existencia y cuantía por la Comisión Paritaria, debiendo tener su correspondiente reflejo en los presupuestos anuales que apruebe el P. M. D. Con carácter general, las referidas indemnizaciones y/o pluses



Andalucía

Patronato Municipal Deportivo de Archidona

BOP , 12 de agosto del 2008

Página 24 de 24

procurarán igualdad de trato entre los distintos colectivos de empleados públicos, con la única diferencia que en su caso pudiera derivarse de la categoría profesional.

(Firmas ilegibles).

