



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL SERVICIO DE TURISMO DE RONDA, SOCIEDAD ANÓNIMA (2010-2011)

Disposiciones legales

Artículo 1. Ámbito

Entendiendo que la relación de empleo en la empresa Turismo de Ronda, Sociedad Anónima (en adelante T.d.R.) no debe generar discriminación en las condiciones profesionales, retributivas y sociales de los diferentes colectivos, el presente convenio será de aplicación a todo el personal de dicha empresa, sea este fijo, interino o eventual.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2011. El año 2009 queda regulado de modo prorrogado por el anterior pacto extraestatutario.

La entrada en vigor será con independencia de la firma del mismo y de la aprobación de la Junta General o Consejo de Administración de T.d.R., teniendo carácter retroactivo en todo su contenido firmado al 1 de enero de 2010.

Artículo 3. Denuncia

Dos meses antes de la finalización de la vigencia temporal del convenio, se dará este por denunciado automáticamente, obligándose ambas partes a constituir de inmediato la nueva comisión negociadora para negociar un nuevo convenio a partir del presente texto.

Artículo 4. Comisión negociadora

Para negociar este convenio se creará una comisión negociadora en el último trimestre del segundo año de vigencia del mismo.

La composición de la comisión negociadora será la siguiente:

- Presidente/a de la empresa (Delegada/o de Turismo).
- Gerente de la empresa, o persona en quien delegue.
- Representantes-delegados de personal o miembros del comité de empresa o de la sección sindical.



Ambas partes podrán concurrir a las reuniones negociadoras o de la comisión negociadora con cuantos asesores consideren necesarios.

Artículo 5. Comisión de vigilancia y funcionamiento

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

- Delegada/o, gerente o persona en quien delegue/n.
- Un miembro representante de los trabajadores.

Funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de los problemas derivados de su aplicación.
- Estudio y evolución de las relaciones entre las partes.

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

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo no superior a diez días de la mencionada solicitud, que debe ser tramitada por escrito.

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

Garantía y mejoras de empleo

Artículo 6. Desaparición de la empresa

En caso de disolución o desaparición de la empresa T.d.R., al entenderse la prestación de los servicios turísticos como una competencia fundamentalmente municipal, y al amparo del artículo 44 del E.T., el Ayuntamiento de Ronda asumirá en derechos y obligaciones, de acuerdo con la legislación vigente, la relación laboral existente con la totalidad de la plantilla de la empresa.

Artículo 7. Equiparación de las condiciones laborales



Dentro de una filosofía de evitación de indeseables situaciones de agravio y discriminación, y en aplicación del principio a igual trabajo iguales condiciones y del artículo 14 de nuestra Constitución, los trabajadores/ as de T.d.R. manifiestan su aspiración legítima de equiparación de las condiciones laborales con respecto al resto de trabajadores/ as dependientes del Ayuntamiento de Ronda. Ambas partes firmantes expresan en el presente artículo su voluntad y compromiso para la consecución de tal objetivo en futuras negociaciones.

Condiciones económicas

Artículo 8. Remuneraciones mínimas

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

Artículo 9. Tabla salarial

Se acuerda la realización, durante la vigencia del actual convenio, de una Valoración y Catalogación de Puestos de Trabajo, con objeto de clarificar la actual Tabla Salarial.

Provisionalmente, configuran el salario los siguientes conceptos, sin perjuicio de los cambios que pudiera establecer la mencionada catalogación:

- Salario base.
- Plus de convenio.
- Plus de coordinación.
- Plus de transporte.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

Las retribuciones para el año 2010 de los trabajadores/as a quienes afecta el presente convenio colectivo aparecen establecidas en el anexo I. Dichas retribuciones serán revisadas al comienzo del año 2011 de acuerdo con la legalidad vigente.

Todos los trabajadores/as que incluye este convenio recibirán tres pagas extraordinarias de 30 días, cada una de las cuales estará formada por todos los conceptos salariales y extrasalariales percibidos en cualquier otra mensualidad. Dichas pagas serán abonadas en los meses de julio, septiembre y diciembre.





El pago del resto de las nóminas se efectuará dentro de los 5 primeros días del mes siguiente al trabajado.

Para el cómputo de los trienios se tendrán en cuenta todos los periodos trabajados sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral ostentada durante los mismos. Igualmente, se computarán todos los referidos periodos con independencia de quien ostentase la titularidad empresarial de este centro de trabajo.

Artículo 10. Complementos

CARNÉ DE GUÍA

Aquellas/os trabajadoras/es que posean el carné oficial de guía turística/o y estén disponibles para el desempeño de esta función dentro de su jornada laboral, percibirán la cantidad de 132,74 euros anuales (ref. 2009). En caso de realizar este servicio fuera del turno de trabajo, las horas trabajadas serán consideradas extraordinarias y remuneradas como tales. Este complemento se irá revisando al comienzo de cada año al igual que el resto de percepciones.

QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo movimiento de dinero en efectivo habrán de reponer las posibles pérdidas por descuadre.

En compensación, percibirán en enero de 2011 la cantidad de 75 euros, la cual se irá revisando al comienzo de cada año como el resto de percepciones.

Artículo 11. Organigrama de la empresa y categorías profesionales y definición de funciones por puesto de trabajo

La catalogación del personal quedará concretada en la mencionada valoración y catalogación de puestos de trabajo, así como la definición de funciones y responsabilidades lo hará en el Reglamento de Régimen Interno de T.d.R. Ambos documentos contarán con el acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y serán aprobados durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Esta catalogación del personal siempre quedará abierta a la actualización que nuevos puestos o nuevas necesidades así lo aconsejen, con el objeto de conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad.

Para ello se arbitrará una Comisión de Vigilancia, conformada por representantes de la empresa y los trabajadores, la cual podrá aportar propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos en esta materia.





Artículo 12. Incapacidad laboral transitoria

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

Artículo 13. Ayudas

T.d.R. abonará a cada trabajador las cantidades siguientes:

- Matrimonio o constitución de pareja de hecho: 95 euros.
- Nacimiento de hijo/a: 65 euros.
- Matrícula de la Escuela Oficial de Idiomas (de los trabajadores/ as): Importe tasa de matriculación.

La empresa se compromete a valorar en diciembre de 2010 la concesión de una ayuda escolar.

Para que el abono de estas ayudas se haga efectivo, se deberá aportar la documentación acreditativa correspondiente.

Todos estos conceptos tendrán un incremento anual igual al que se pacte para los conceptos salariales.

Artículo 13-bis. Otros beneficios

T.d.R. correrá con los gastos de la adquisición de la ropa básica, en el caso de aquellos/as trabajadores/as que precisen uniforme.

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

Artículo 14. Anticipo salarial

Los trabajadores/as que así lo manifiesten podrán pedir hasta el 50% de su salario por anticipado, y esto le será concedido siempre y cuando exista liquidez suficiente, siendo deducido en las pagas extraordinarias en primer lugar, y en segundo en las sucesivas pagas mensuales, al menos con dos meses de retraso a la solicitud y no superior al año natural.

Artículo 15. Seguro de accidente

De la póliza suscrita (cuyas condiciones se detallan en el Anexo 2) se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.





Artículo 16. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 17. Kilometrajes y dietas

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio usen coches particulares por motivos de trabajo recibirán la cantidad de 0,20 euros por kilómetro, siendo su uso voluntario.

También se contempla una dieta de manutención completa de 65 euros, y media dieta de 35 euros. En el caso de que tuvieran que pernoctar en la localidad a la que se desplacen, el alojamiento correrá a cargo de la empresa previa presentación de factura de hospedaje.

Asimismo, los trabajadores/as que realicen jornada partida con menos de hora y media para la comida, recibirán la cantidad de 12 euros por jornada partida trabajada, siempre y cuando dicho tiempo de comida no se contabilice como de trabajo efectivo.

Estos conceptos tendrán un incremento anual igual al que se pacte para el resto de conceptos salariales.

Contratación laboral

Artículo 18. Los contratos de trabajo

A) TRABAJADOR EVENTUAL

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

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

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

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

B) OTROS TRABAJOS TEMPORALES

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



empresa.

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

C) INGRESO DE NUEVO PERSONAL

De los tribunales constituidos para la selección de nuevo personal formarán parte el supervisor/a de personal u otro/a representante asignado/ a por la empresa, así como personal técnico de la propia plantilla, conocedor de los requisitos y detalles del puesto o puestos a cubrir.

D) RESERVA PARA DISCAPACITADOS

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

E) CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO

La empresa cubrirá las ausencias retribuidas de todos los trabajadores/ as con objeto de mantener la calidad de los servicios. Para ello creará una bolsa de trabajo por cada categoría profesional, de cara a contrataciones temporales y a la sustitución rápida de los/as trabajadores/ as ausentes.

F) PROMOCIÓN INTERNA

En caso de existir una vacante o crearse un nuevo puesto de trabajo, será ofertado en primer lugar entre los empleados de la empresa.

Caso de no haber ningún empleado interesado, o bien, no reunir los empleados interesados los requisitos exigidos para el puesto, se recurrirá a la selección externa, a través de la correspondiente bolsa de trabajo.

Artículo 19. Protección a la familia

Se estará a lo que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 20. Jornada laboral

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



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

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

Los horarios de la plantilla de T.d.R. son los que a continuación se detallan:

- TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR (Arqueólogo/a).

Lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

- COORDINADOR/A DE ÁREA

Lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

- COORDINADOR/A DE LA OFICINA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN TURÍSTICA

Lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas.

Sábados: 8:30 a 17:30 horas.

Domingos: 8:30 a 15:00 horas.

Turno preferente de mañana, siempre y cuando esta situación no aumente el número de días a trabajar en turno de tarde del resto de compañeras/os respecto al cuadrante presentado a principios de año (media aproximada de 2 semanas de tarde al mes), ni suponga la contratación de más personal.

- TÉCNICAS/OS DE LA OFICINA MUNICIPAL DE TURISMO*

Lunes a viernes (otoño/invierno): 9:00 a 15:00 horas / 14:00 a 18:30 horas.

Lunes a viernes (primavera/verano): 9:00 a 15:00 horas / 13:30 a 19:30 horas.

Sábados: 9:30 a 17:30 horas.

Domingos y festivos: 9:00 a 15:00 horas.

* Para compensar el déficit existente respecto a las 35 horas semanales, se acuerda la creación de una bolsa de 10 horas anuales por trabajador/a en los siguientes términos:

- El objeto de tal bolsa será el de cubrir ausencias de técnicos en la Oficina de Turismo o eventos extraordinarios en los que participe T.d.R., como ferias,





congresos, etc.

- Dichas horas no serán acumulables, de tal modo que al acabar cada año la empresa no podrá reclamar al trabajador/a aquellas de las que pudiera no haberse hecho uso.

- Cubiertas las 10 horas anuales, será opcional para el trabajador/ a prestar su servicio en eventos extraordinarios durante el resto de ese año, cobrándolas como horas extraordinarias en caso afirmativo.

- Para el cómputo de las 10 horas se tendrán en cuenta las festividades y nocturnidades en los mismos términos que para las horas extraordinarias (artículo 25).

- Se creará un cuadrante rotativo que garantice el justo reparto de este servicio por la coordinadora de la oficina.

- La empresa avisará de estos servicios al trabajador/a con una antelación mínima de una semana.

- **VENDEDORAS/ES Y AUXILIARES DE INFORMACIÓN**

Mañanas: Martes a viernes 12:00 a 14:00 horas.

Tardes: 14:30 a 18:00 horas (otoño/invierno). 15:30 a 19:00 horas (primavera/verano).

Sábados: 10:00 a 13:00 horas / 15:00 a 17:00 horas.

Domingos y festivos: 10:00 a 14:30 horas.

- **CONSERJES****

Lunes a viernes (otoño/invierno): 9 a 18.30 horas (cambio de turno a las 15 horas).

Lunes a viernes (primavera/verano): 9:00 a 19:30 horas (cambio de turno a las 15:00 horas).

Sábados, domingos y festivos: 10:00 a 15:30 horas.

** Para compensar el déficit existente respecto a las 35 horas semanales, se acuerda la creación de una bolsa de 10 horas anuales por trabajador/a en los siguientes términos:

- El objeto de tal bolsa será el de cubrir eventos extraordinarios que tengan lugar en los monumentos y edificios gestionados por T.d.R.





- Dichas horas no serán acumulables, de tal modo que al acabar cada año la empresa no podrá reclamar al trabajador/a aquellas de las que pudiera no haberse hecho uso.
- Cubiertas las 10 horas anuales, será opcional para el trabajador/ a prestar su servicio en eventos extraordinarios durante el resto de ese año, cobrándolas como horas extraordinarias en caso afirmativo.
- Para el cómputo de las 10 horas se tendrán en cuenta las festividades y nocturnidades en los mismos términos que para las horas extraordinarias (artículo 25).
- Se creará un cuadrante rotativo que garantice el justo reparto de este servicio, el cual será organizado por los propios trabajadores/as.
- La empresa avisará de estos servicios al trabajador/a con una antelación mínima de una semana.
- LIMPIADORAS/ES

Lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Artículo 21. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, o la parte proporcional en contratos de menos de 12 meses. Los/as conserjes tendrán un día más de vacaciones, a modo de compensación por el sistema de puente del que disfrutaban el resto de compañeros/as.

El periodo vacacional se verá incrementado en un día más a los 15 años de antigüedad en la empresa, y un día más por cada nuevo quinquenio.

En la elaboración del cuadro de vacaciones, la empresa asignará la mitad del periodo vacacional y el trabajador elegirá la otra mitad.

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

El trabajador conocerá en el mes de enero las fechas que le corresponden.

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

Artículo 22. Licencias

Todos los trabajadores/as disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:





- a) 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
 - b) 3 días naturales de paternidad por nacimiento o adopción de un hijo, que se sumarán a los días de paternidad contemplados por ley.
 - c) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.
 - d) 3 días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso necesario, se podrá hacer uso de estos en fechas alternas, así como prolongar el periodo bajo la revisión de la comisión de vigilancia del convenio.
 - e) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
 - f) 5 días de asuntos particulares al año en 2010, que aumentarán a 6 en 2011, comunicándolo con tres días de antelación a la empresa. En caso de no existir contestación expresa a la petición, y siempre que se haya realizado esta con al menos tres días de antelación, se podrá disfrutar de los días de asuntos propios por entender la falta de autorización como autorización tácita del permiso. Los días de asuntos propios no se podrán sumar a las vacaciones anuales.
 - g) Asistencia a consulta médica del servicio público de salud, por el tiempo que sea necesario siempre que sea ineludible su realización dentro de la jornada laboral. Cuando la asistencia se produzca fuera de la localidad y coincida esta 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.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el permiso para votar en las elecciones políticas y sindicales.
 - i) El tiempo necesario para presentarse a exámenes u otras pruebas académicas, siempre que pueda acreditarse.
 - j) Media hora para desayuno o merienda, según el turno y siempre que este alcance o supere seis horas ininterrumpidas.
 - k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las licencias de los apartados b), c), y d) se aumentarán en dos días si el trabajador necesita hacer un desplazamiento en un radio de al menos 100 km.

Como norma general, el trabajador justificará documentalmente el motivo de la





licencia. En caso de discrepancia, resolverá la situación la comisión de vigilancia del convenio.

Artículo 23. Excedencia

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en T.d.R. podrán solicitar excedencia voluntaria para un plazo no inferior a tres meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conservará el derecho de reingreso en su mismo puesto de trabajo en el caso de las excedencias de hasta un año de duración, y derecho de reingreso en la empresa, en algún puesto de igual o similar categoría al desempeñado, en excedencias de hasta cinco años. En las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares la ley contempla la reserva del puesto de trabajo.

La excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad.

Sí se computarán a tal efecto las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares, así como la excedencia forzosa tal y como viene recogida en la actual legislación vigente.

Artículo 23-bis. Permiso sin sueldo

Los trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso sin sueldo de un mes de duración por cada año natural, el cual será prorrogable previa valoración de la empresa.





Artículo 24. Fiestas locales, autonómicas y nacionales

Fiestas nacionales: no se trabajarán los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre, ni las tardes del 24 y 31 de diciembre.

Durante la feria de septiembre, desde el miércoles al lunes se cerrarán la oficina de información y los monumentos por la tarde. El resto de trabajadores/as disfrutarán de una reducción horaria equivalente.

Cuando los festivos coincidan en martes y/o jueves se establecerá un sistema de puente de forma alternativa, librando el 50% de la plantilla, quedando siempre el servicio cubierto. En caso de no poder disfrutarse dicho descanso en su momento por las características del puesto, será disfrutado en otra fecha, por ejemplo sumado a las vacaciones, como se ha establecido para los/as conserjes.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo no realizarán horas extraordinarias en la empresa. Si por razones especiales y puntuales las tuvieran que realizar, estas no excederán de 80 horas en todo el año o su parte proporcional en contratos eventuales. En caso de realizarlas, se compensarán en tiempo a razón de una hora y media por hora extraordinaria realizada o su parte proporcional. Si las horas extraordinarias se realizaran en días festivos (locales, autonómicas o nacionales) o tuviesen la consideración de horas nocturnas (entre 22:00 y 8:00 horas), se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 26. Formación profesional

Siendo T.d.R. consciente de la importancia de la formación profesional en la prestación de servicios de calidad, de acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal, realizará un plan de formación profesional. Esta podrá desarrollarse dentro o fuera del horario de trabajo, dentro en el caso de la formación que tenga carácter obligatorio.

Si es dentro del horario, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral para poder asistir a la formación.

Si T.d.R. considera necesario que algún trabajador realice un curso de formación, este último habrá de estar disponible, corriendo T.d.R. con todos los gastos.

T.d.R. establecerá un fondo económico destinado a la formación (la empresa y los representantes de los trabajadores decidirán su distribución de acuerdo con las necesidades de aquella).

Artículo 27. Situaciones especiales en el empleo





Sólo podrá derivarse a un trabajador a realizar funciones de categoría inferior a aquella para la que esté contratado/a en las excepciones contempladas por la normativa actual.

Artículo 28. Derechos laborales

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

Artículo 29. Derechos del periodo de prueba

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

Artículo 30. Representatividad sindical

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

Artículo 31. Derechos sindicales

Los trabajadores se podrán reunir en asamblea en el centro de trabajo y en horario laboral siempre que sea necesario, debiéndose solicitar dicha convocatoria con 48 horas de antelación por el delegado/a de personal, comité de empresa o sección sindical.

Artículo 32. Crédito horario

El delegado/a de personal dispondrá del tiempo que legalmente corresponda (cuyas horas serán retribuidas) para el desempeño de la actividad sindical. Estas horas podrán ser usadas indistintamente por el delegado/a de personal o delegado/a de la sección sindical de su mismo sindicato si está legalmente constituida. Para la utilización de las horas sindicales bastará con la comunicación verbal de la utilización de las mismas a la empresa.

Artículo 33. Derechos de los delegados/as de personal y delegados/as de la sección sindical

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

Los delegados/as de personal y delegados/as de la sección sindical tendrán derecho a ser informados/as con antelación suficiente de las reuniones del Consejo de Administración de T.d.R. y del orden del día a tratar. Además, se solicitará su asistencia a las mismas con voz pero sin voto.





Artículo 34. Tablón de anuncios

En los centros principales de trabajo existirán tablones de anuncios puestos por la empresa para comunicar, informar o avisar lo que proceda, tanto de la empresa para con los trabajadores, como de estos entre sí. Serán así un medio de comunicación oficial de la empresa.

Artículo 35. Seguridad y salud laboral

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

- 1 miembro de la empresa.
- 1 representante de los trabajadores.

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

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

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

En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos, vacunaciones e inmunizaciones oportunas. Todos los servicios o centros de trabajo dispondrán de botiquín de urgencias debidamente equipado.

Artículo 36. Criterios de actuación y normas de personal

Las partes firmantes se comprometen a elaborar, durante la vigencia del presente convenio, el Reglamento de Régimen Interno de la empresa, que habrá de contar con el acuerdo entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as. Provisionalmente se incluyen en el presente documento las "Faltas y sanciones" y el "Procedimiento sancionador" (artículos 37 y 38).

Artículo 37. Faltas y sanciones

Las faltas se pueden reunir en tres grupos:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.



FALTAS LEVES

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

FALTAS GRAVES

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

FALTAS MUY GRAVES

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



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

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

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

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

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

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

Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores son:

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

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. Procedimiento sancionador

Las faltas leves podrán ser sancionadas por T.d.R. sin que se requiera expediente de instrucción disciplinario.

El expediente disciplinario estará compuesto de:

- Expediente previo.





- Acuerdo de calificación provisional.
- Acuerdo de calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el Gerente de T.d.R. en un plazo máximo de ocho días desde que se tenga conocimiento del hecho y estará formado por:

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

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

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

Artículo 39. Jubilación voluntaria

Con el fin de compensar la pérdida de retribución que supone la jubilación anticipada, la empresa abonará a aquellos trabajadores/as que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación:

- 60 años, 8 mensualidades de salario total.
- 61 años, 6 mensualidades de salario total.
- 62 años, 4 mensualidades de salario total.
- 63 años, 2 mensualidades de salario total.
- 64 años, 1 mensualidad de salario total.

Artículo 40. Premio a la constancia

La empresa abonará por este concepto a todo trabajador/a que acredite su servicio de forma ininterrumpida durante veinte años, una cantidad equivalente a dos mensualidades de su salario real, retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de





salario base, antigüedad, plus de convenio, primas, incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

Disposiciones adicionales

Primera. A las condiciones recogidas en el presente convenio les serán de aplicación las mejoras contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).

Segunda. Cualquier convenio posterior únicamente podrá tender a mejorar las condiciones económicas, sociales y profesionales aquí recogidas de los trabajadores de T.d.R.

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

Y en prueba de conformidad por todas las partes, se firma el presente convenio colectivo para su posterior registro y publicación, en Ronda a 12 de julio de 2010.

Por la empresa, firmado: Francisco Cañestro Aranda. Por los/as trabajadores/as, firmado: Jorge Luis Garcés Garrido.

ANEXO I

Tabla salarial 2010 (+0,3%)

GRUPO/CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS COORD.	PLUS TRANSPTE.	TOTAL BRUTO
GRUPO A					
CONSEJERO/A DELEGADO/A	S/ACUERDO	- €	- €	- €	- €
DIRECTOR/A GERENTE	S/ACUERDO	- €	- €	- €	- €
SUPERVISOR/A DE PERSONAL	1.209,57 €	447,54 €	- €	101,51 €	1.758,62 €
TÉCNICO TITULADO/A SUPERIOR	1.354,07 €	501,00 €	- €	101,51 €	1.956,58 €
GRUPO B					
COORDINADOR/A ÁREA	1.181,14 €	437,04 €	133,14 €	101,51 €	1.852,83 €
COORDINADOR/A OFICINA	1.181,14 €	437,04 €	133,14 €	101,51 €	1.852,83 €
TÉCNICO EN TURISMO	1.181,14 €	437,04 €	- €	101,51 €	1.719,69 €
GRUPO C					
TÉCNICO NO TITULADO/A	850,74 €	314,78 €	- €	101,51 €	1.267,03 €
AUXILIAR INFORMACIÓN Y VENTA	850,74 €	314,78 €	- €	101,51 €	1.267,03 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	850,74 €	314,78 €	- €	101,51 €	1.267,03 €
ENCUESTADOR/A	850,74 €	314,78 €	- €	101,51 €	1.267,03 €
GRUPO D					
CONSERJE	815,17 €	301,61 €	- €	101,51 €	1.218,29 €
LIMPIADORA/DOR	815,17 €	301,61 €	- €	101,51 €	1.218,29 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS	815,17 €	301,61 €	- €	101,51 €	1.218,29 €
OPERARIO/A EN FUNCIONES	815,17 €	301,61 €	- €	101,51 €	1.218,29 €
PEÓN DE OFICIO	815,17 €	301,61 €	- €	101,51 €	1.218,29 €

1) Complemento carné guía: 133,14 euros anuales.

2) Quebranto de Moneda: 64 euros anuales (2010). 75 euros anuales (2011).

Anexo 2



Artículo 15. Seguro de accidente

La empresa gestionará con cargo exclusivo a ella un seguro de accidentes de consideración "Accidentes de trabajo" para sus trabajadores/ as, con una mínima cuantía de 25.000 euros, en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.

El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa. De la póliza suscrita se entregará copia a la representación legal de los trabajadores/ as.

Acta de cierre de la Negociación del Convenio Colectivo de Turismo de Ronda, Sociedad Anónima - 2010/11 12 de julio de 2010

Reunidos de una parte en representación de la empresa Turismo de Ronda, Sociedad Anónima, don Francisco Cañestro (Concejal-Delegado de Turismo) y doña Emilia Castillo (Supervisora de Personal), y de otra, en representación de los trabajadores/as, don Jorge Garcés (representante) y doña Rocío Molina (Secretaria de la Sección Sindical), en el Palacio de Mondragón en la tarde del 12 de julio de 2010, se acuerda la firma del Convenio Colectivo de Turismo de Ronda, Sociedad Anónima - 2010/11, desarrollado en el documento adjunto.

Conformes con lo recogido en el mismo, las partes negociadoras firman el presente acta en Ronda, a 12 de julio de 2010.

El Concejal-Delegado de Turismo, firmado: Francisco Cañestro Aranda.

El representante de los/as trabajadores/as, firmado: Jorge Luis Garcés Garrido.

