

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL

AL SERVICIO DEL PATRONATO M. S. E. DE RONDA 2010-2011

Disposiciones legales

Artículo 1. Ámbito personal

Entendiendo que la relación de empleo en el Patronato M. Sociocultural y de Educación de Ronda no debe generar discriminación en las condiciones profesionales, retributivas y sociales de los diferentes colectivos, el presente convenio será de aplicación a todo el personal de este Patronato, sean éstos fijos, interinos o eventuales. Se exceptúa al personal que por estar contratado en virtud de programas, subvenciones o proyectos, su normativa exija la aplicación de otros cuerpos normativos

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2011.

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

Artículo 3. Denuncia

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

Artículo 4. Comisión Negociadora

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

La composición de la Comisión Negociadora será la siguiente:

- Presidente del Patronato o persona en quien delegue.
- Delegado de personal o miembros del comité de empresa.

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



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

Artículo 5. Comisión de vigilancia y funcionamiento

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

- Un miembro del P. M. S. T.
- 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.
- Aplicación y destino de los fondos que se aporten a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.
- Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, aunque sin carácter vinculante.

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

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

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

Condiciones económicas

Artículo 6. Equiparación





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

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

3. La equiparación que se pacta se llevará a efecto en tres fases, aplicadas progresivamente en un plazo de 3 años a contar desde enero de 2010, coincidiendo cada fase con la firma y entrada en vigor o fecha de efectos, del convenio colectivo correspondiente a dicho año.

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

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

Las retribuciones anuales del personal del Patronato que aparecen en la tabla salarial del presente convenio, se incrementarán en la misma cuantía que el personal del Ayuntamiento al que está equiparado y serán idénticas en adelante durante los mismos períodos de tiempo (salvo naturalmente el plus de antigüedad que dependerá de la fecha de ingreso de cada cual), continuando idénticas en los subsiguientes años.

La equiparación que se pacta se entiende también de futuro, de tal forma que cualesquiera nuevos conceptos, retribuciones o cuantías que se incremente a los funcionarios del Ayuntamiento, de forma unilateral o por pacto colectivo o individual, será de aplicación a los trabajadores afectados por este convenio, a fin de que en todo momento las retribuciones sean idénticas.

La equiparación pactada evita en lo sucesivo la negociación de retribuciones equiparadas.

En base al párrafo anterior, comenzando en el ejercicio de 2011, a los trabajadores afectados por el presente convenio, les será abonado un complemento de productividad atendiendo a criterios de "especial rendimiento", "actividad extraordinaria" y/o "interés o iniciativa" con que cada empleado/a 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 perciban cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público.

El órgano competente 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 verificando su cumplimiento, con sujeción a los criterios que, en su caso, fije, el órgano competente, la Presidencia del Patronato asignará individualmente el complemento de productividad, a cuyo efecto se establecen los siguientes parámetros.

Con carácter general, en los meses de abril y octubre se abonará por el concepto de productividad una cantidad igual a la suma de los montantes correspondientes al complemento de puesto y el 90% del Complemento de categoría.

Para el ejercicio de 2012 se establecerá un fondo de productividad que se distribuirá entre todos los trabajadores en activo, en dos semestres y en los meses de abril y octubre, en las mismas cuantías y con los mismos criterios que los establecidos para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, a saber:

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

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 I. T. 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 del cómputo previo informe de la comisión de vigilancia.

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:

- 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.



2.2. Por el uso de más de 2 permisos de tres días por traslado de domicilio en un año, se deducirá un 25%.

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 períodos a tener en cuenta constituyen años vencidos, la aplicación de los porcentajes de descuento reconocidos en los apartados 2.1 y 2.2 se aplicarán en 2012.

Los trabajadores que sean contratados con posterioridad al 1 de enero o aquellos que causen baja antes del 31 de diciembre de cada año recibirán la parte proporcional por día efectivo que les corresponda.

Gratificación por años de servicio

A partir del ejercicio de 2011, el Patronato gratificará a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio por los servicios prestados en la Administración Local, percibiendo una paga correspondiente a una mensualidad del grupo al que pertenezca por razón de llevar cumplidos 10 años o más de antigüedad en el Ayuntamiento, y posteriormente cada 5 años. Para disfrutar de esta gratificación será precisa una antigüedad mínima de servicios prestados en el Patronato sociocultural de tres años.

Premio por jubilación y jubilación anticipada incentivada

A partir del ejercicio de 2011, el Patronato abonará al personal afectado por el presente convenio en el momento de su jubilación (cualquiera que sea su causa), un premio en atención a los servicios prestados durante su vida laboral en una cuantía equivalente a tres mensualidades completas correspondientes al grupo que pertenezca, más 175,00 euros, por cada año de servicio.

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

Como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, los trabajadores podrán 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, y reúnan los demás requisitos exigidos por la ley.

Los trabajadores que se acojan a esta jubilación tendrán derecho a percibir por una sola vez las siguientes cantidades:

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

A petición del trabajador, 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 este tipo de jubilación, el patronato establecerá una pensión graciable a dichos trabajadores y hasta tanto alcancen 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.

Plan de pensiones

Conforme a lo previsto en la legislación vigente, el patronato se compromete a dotar para el año 2011, un "Plan de pensiones" para los trabajadores, con las mismas condiciones que se establezca en la normativa legal de referencia. En años sucesivos la dotación será la cantidad que legalmente se establezca.

Artículo 7. Remuneraciones mínimas

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

Artículo 8. Tabla salarial

Las retribuciones para el año 2010 de los trabajadores a los que les afecta el presente convenio colectivo, aparecen establecidas en el anexo I, si bien habrá de aplicárseles el porcentaje de subida salarial que se establezca para los funcionarios del Ayuntamiento para ese año 2010 si corresponde.

A aquellas retribuciones y/o condiciones sociales de carácter económico, se les aplicarán las subidas correspondientes al IPC o al porcentaje de subida salarial que se pacte para los funcionarios del Ayuntamiento para el año que corresponda.

Artículo 9. Organigrama de la empresa, categorías profesionales y



definición de funciones por puesto de trabajo

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

La catalogación del personal se concretará en las normas de Régimen Interior del P. M. S. E. que estarán aprobadas antes del 30 de noviembre de 2011, paralizándose cualquier actividad negociadora a convenios futuros en tanto no se firme por los representantes que correspondan.

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

El Patronato se compromete a la creación de una bolsa de trabajo por categorías profesionales, de cara a contrataciones temporales y a la sustitución rápida de los trabajadores que, por enfermedad, vacaciones, excedencia, ..., dejen de prestar servicios temporalmente. Dichas sustituciones serán de obligado cumplimiento.

Artículo 10. Plus de antigüedad

Corresponderá a todo el personal del Patronato (según sentencias del TS 23-10-02, 16-5-05 y unificación doctrina 4-4-07) y se computarán todos los periodos trabajados sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral ostentada durante los mismos.

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

El reconocimiento de los periodos de antigüedad actualmente no reconocidos, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2011

Artículo 11. Complementos

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN O GERENCIA

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

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE ÁREA

Por desempeñar la coordinación de un programa o área del Patronato se percibirá un complemento mensual según Anexo I.



COMPLEMENTO POR JORNADA IRREGULAR

Se establece un complemento para aquellos trabajadores cuya labor se desarrolle en horario irregular, en fines de semana,...

La cuantía se especifica en el anexo I.

COMPLEMENTO DE INTERVENCIÓN

Se establece un complemento por labores de intervención, cuya cuantía se especifica en el anexo 1.

Los complementos de dirección o gerencia, de dirección de área, por jornada irregular y de intervención, se percibirán mientras el trabajador desempeñe las funciones propias del complemento de que se trate.

Artículo 12. Pagas extraordinarias

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

Artículo 13. Incapacidad laboral transitoria

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

Artículo 14. Ayudas a las familias

NATALIDAD O ADOPCIÓN: El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 150 euros por el nacimiento de un hijo previa justificación del motivo causante mediante la entrega de fotocopia del libro de familia donde se reseñe tal motivo.

MATRIMONIO: El trabajador 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 por este concepto la cantidad de 200 euros.

El P. M. S. T. abonará a cada trabajador que tenga hijos ayudas por los siguientes conceptos:

En la nómina del mes de diciembre se abonará una gratificación de 80 euros 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.

Asimismo, se abonará la cantidad de 30 euros por hijo menor de 21 años a aquellas familias que no sean numerosas.



En la nómina correspondiente al mes de octubre, el patronato hará efectiva una cuantía por hijo y año en concepto de ayuda escolar:

Hasta los 18 años, o mayores de edad que acrediten estar cursando algún tipo de estudios homologados por la Consejería de Educación:

100 euros; si se tratare de educación especial y se llevare a efecto en un centro homologado la ayuda será de 225 euros.

Para ciclos formativos de grado superior: 160 euros.

Para estudios universitarios: 350,00 euros.

El patronato considerará la concesión de ayudas puntuales de estudios a aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales que tengan relación con su cualificación o posible promoción profesional, por las mismas cuantías de las ayudas anteriormente citadas.

Ayuda a Guardería: 35,50 euros por mes e hijo menor de tres años.

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

Ayuda por minusvalía: El patronato abonará mensualmente a todo trabajador que tenga reconocida por el E. V. O. una disminución de capacidad igual o superior al 33%, la cantidad de 230 euros. La misma cuantía y en la misma periodicidad, se aplicará a todo trabajador que tenga hijo 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 trabajadores de este patronato, 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.

Dicha ayuda tendrá efectos en todo caso desde el mes siguiente al de la fecha en la que el E. V. O. reconoce la existencia de dicha minusvalía y previa solicitud del interesado.

Todas las ayudas y retribuciones previstas en el convenio serán proporcionales al número de horas y al tiempo de contrato.

Artículo 15. Útiles de trabajo y vestuario

El patronato dotará al personal que por razón de su trabajo lo necesite, de la ropa, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones, de acuerdo



con el concejal-delegado correspondiente y con la renovación adecuada cada vez que se compruebe dicha necesidad.

Artículo 16. Anticipios salariales

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

Artículo 17. Seguro de vida, accidente, de responsabilidad civil y asistencia letrada

En el ejercicio de 2011 el patronato concertará una póliza colectiva que cubra a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo en los riesgos de muerte o invalidez. Debido a causas naturales en la cantidad de 21.000 euros y 40.000 euros, y en caso de accidente 25.000 y 50.000 euros respectivamente.

Las citadas cuantías se verán incrementadas con lo dispuesto en la Ley de "Presupuestos Generales del Estado" vigentes en cada momento.

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

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

Artículo 18. Prestaciones médico-farmacéuticas

A partir del año 2011 se creará un fondo anual de 8.100 euros de ayuda al trabajador y miembros de la unidad familiar, entendida esta unidad familiar según la definición otorgada por la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Estas prestaciones estarán condicionadas a las siguientes normas:

La prestación se abonará por una sola vez al año y podrán ser beneficiarios de la misma todos los componentes de la unidad familiar por cada una de las especialidades médicas descritas a continuación.

La petición de ayuda se justificará con la correspondiente factura oficial, donde deberá constar el nombre del trabajador beneficiario o el nombre del miembro que ha recibido el tratamiento, descripción clara, concreta y concisa del tratamiento aplicado y el importe abonado. En caso de no estar claramente especificado en la factura, se otorgará un plazo de 10 días para su subsanación.



Para el percibo de dicha ayuda, será obligatorio el informe favorable de comité de empresa

La cuantía de la ayuda será la correspondiente al importe de la suma de las facturas, con un tope máximo por unidad familiar de 300,00 euros, excepto:

Cuando con el fondo asignado no se pueda atender la totalidad de las solicitudes, se abonarán proporcionalmente al importe de cada factura.

Estas ayudas se harán efectivas en la nómina del mes de junio de cada año; para ello, las peticiones y los justificantes deberán presentarse antes del día 30 de abril. Estas peticiones y justificantes harán referencia al año inmediatamente anterior.

Si durante el ejercicio económico no se agotara dicha partida, el resto pendiente se incrementará en la consignación correspondiente para el siguiente ejercicio.

Los supuestos por los que se podrán solicitar la prestación medicofarmacéutica serán todos aquellos que sean realizados dentro de las siguientes especialidades:

Tratamientos y prótesis oculares.

Tratamientos y prótesis odontológicas.

Tratamientos y prótesis ortopédicas.

Tratamientos y prótesis auditivas (la facturación de prótesis auditivas en cuanto exceda de la cantidad de la prestación podrá servir de justificación para los tres ejercicios siguientes).

Tratamientos fisioterapéuticos.

Tratamientos diabéticos.

Artículo 19. 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 20. Kilometrajes y dietas

Los trabajadores que por necesidades del servicio y mientras se dote la empresa del necesario parque de vehículos, usen coches particulares por motivos de trabajo, recibirán la cantidad de 0,20 euros por kilómetro.

También se contempla una dieta completa de 53,87 euros para comida y cena y



media dieta de 30 euros para comida. En el caso de que tuvieran que pernoctar en la localidad a la que se desplacen, el alojamiento correrá a cargo de la empresa previa presentación de factura de hospedaje.

Tanto las dietas como los km serán abonadas en los meses de abril, agosto y diciembre de cada año.

Contratación laboral

Artículo 21

A) DE PUESTOS DE TRABAJO INTERINOS

Aquellas plazas que se estén cubriendo de manera interina se convocarán mediante concurso público de méritos según capítulo 3 de los Estatutos del Patronato.

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

B) TRABAJADOR EVENTUAL

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

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

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

Los contratos celebrados según el artículo 15.1.b. del E. T. Tendrán una duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses.

C) OTROS TRABAJOS TEMPORALES

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

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

D) RESERVA PARA MINUSVÁLIDOS

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



E) ESTABILIDAD LABORAL

Es voluntad de las partes negociadoras proceder a partir del 2011 a la progresiva estabilización de puestos de trabajo eventuales.

Artículo 22. Protección a la familia

Se estará a lo que dispone la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a excepción del periodo de lactancia que se establece para las trabajadoras con hijos menores de un año. La mujer, por su voluntad, podrá acumular este permiso en jornadas completas y disfrutarlo una vez agotada la baja por maternidad. Cuando ambos progenitores trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro.

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún anciano, menor de 6 años, o un familiar disminuido psíquico o físico hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe actividad remunerada, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones.

Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 23. Jornada laboral

Los trabajadores a los que afecte este convenio realizarán una jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes salvo aquellos trabajadores que por sus tareas específicas, tengan una jornada distinta, respetándose el nº de horas semanal.

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

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

JORNADAS ESPECIALES. Cuando la jornada laboral comprenda el trabajo en domingos y festivos, el trabajador podrá optar entre compensar la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de seis horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá unir al periodo de vacaciones, o percibir por ello el correspondiente complemento por jornada irregular.

Los trabajadores del Patronato que tengan cumplidos los 55 años o 35 años de



servicio, les será de aplicación una reducción de una hora en su jornada laboral diaria. Si las necesidades del servicio no permiten tal reducción diaria, se les compensará con una jornada de descanso por cada siete días efectivamente trabajados en jornada completa.

Se reconoce al personal una reducción en la jornada semanal de media hora los viernes de 14:30 a 15:00 siempre que las necesidades del servicio lo permitan o, caso contrario se acumulará su compensación. Esta reducción será incompatible con cualquier otra reducción de jornada.

Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de trabajo, tanto en la entrada como en la salida del trabajo.

En las semanas de fiestas locales la jornada laboral se verá reducida en dos horas diarias.

Artículo 24. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales serán de un mes natural o 23 días laborables de descanso o la parte proporcional en contratos de menos de 12 meses.

Todo el personal tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 10 años de servicio, añadiéndose un día laborable más por cada periodo de cinco años que se cumpla. El derecho a sumar días al periodo vacacional según el número de años de trabajo de que se dispone, se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio.

Cuando se cause baja médica durante las vacaciones, se interrumpirán las mismas y se disfrutarán con posterioridad.

El Patronato está obligado a suplir los puestos de trabajo vacantes por vacaciones cuando las necesidades del servicio lo requieran.

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

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

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



En caso de que un matrimonio o pareja de hecho trabaje en el Patronato, tendrá derecho a coincidir en las vacaciones si así lo solicitan y las necesidades del servicio lo permiten. En caso de conflicto, la Comisión de Vigilancia del convenio, decidirá.

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

Todo el personal del Patronato disfrutará de vacaciones complementarias: cuatro días laborables consecutivos en Semana Santa en la que se podrán establecer servicios mínimos; y ocho días laborables en Navidad, en que se establecerán turnos. Estos permisos serán proporcionales a la duración del contrato siempre que sean de menos de nueve meses.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles a efectos laborales para aquellos trabajadores cuyo turno de vacaciones de navidad no coincida con estos días.

Artículo 25. Licencias

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

a) 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho, debidamente registrada en el Ayuntamiento

b) 4 días laborables por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de necesidad, se pueden hacer uso de éstos en fechas alternas. Se justificará documentalmente.

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

c) 15 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo, de acuerdo a la disposición adicional décimo primera, 11, de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) 3 días laborables por fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este periodo se prolongará en caso necesario y se revisará por la comisión de vigilancia del convenio.

e) 1 día laborable por fallecimiento de un pariente de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

f) 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 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. Todo ello se justificará documentalmente.

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

h) 3 días por traslado del domicilio habitual.

i) 10 días de asuntos propios al año, comunicándolo con tres días de antelación a la empresa, por escrito, dirigido al Presidente del Patronato y con registro de entrada, salvo urgencia justificada.

En caso de no existir contestación expresa a la petición siempre que se haya realizado la solicitud 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.

j) Se podrán solicitar licencias por asuntos particulares previstas en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, sin percepción de haberes, y se concederán por un plazo máximo de seis meses y un mínimo de un mes.

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

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

m) Media hora diaria para el desayuno.

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

Las licencias de los apartados a), c) e i) serán proporcionales a la duración del contrato.

Cuando los festivos coincidan en martes y jueves o si el día laborable se hallara entre festivos, se establecerá un sistema de “puente” de forma alternativa, librando el 50% de la plantilla de cada área, debiendo quedar el servicio cubierto. El horario para los que trabajen será de 9 a 14.

Artículo 26. Jornada reducida

Los trabajadores del Patronato verán reducida su jornada laboral en una hora, o la parte proporcional según el número de horas de contrato desde el 1 de junio al 30



de septiembre.

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

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

Artículo 27. Excedencia

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

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

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

Artículo 28. Fiestas locales y patronales

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, tendrán un día de descanso retribuido en las fiestas locales y de su patrona y en el día de Santa Rita (22 de mayo). Si el 22 de mayo coincidiera con sábado o domingo, se consideraría festivo el viernes anterior.

Igualmente, se establece como festivo del “Día de la Cultura”.

Artículo 29. Horas extras

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

Si las horas extraordinarias se realizaran en días festivos, se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 30. Formación profesional y actividades socioculturales y deportivas



Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación impartidos por el patronato, otros organismos oficiales o entidades profesionales especializadas (en este último caso, que impartan cursos homologados por la Administración Pública) al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios, teniendo en cuenta la vinculación con el puesto que desempeñe.

El patronato, y comité de empresa, establecerá un plan de formación que permita el reciclaje de los trabajadores. El patronato aportará anualmente para este fin la cantidad de 2.000 euros. Se elaborará un plan integral de formación de forma individual o en colaboración con otras administraciones, sin perjuicio de los diversos cursos que puedan surgir a lo largo del año y el patronato considere de interés.

El patronato concederá autorización a los trabajadores para la realización de estos cursos, comprometiéndose a abonar los gastos, con cargo a dicho fondo, de matriculación, estancia, desplazamientos y dietas sin son fuera de Ronda.

El patronato, gestionará con el Patronato Deportivo Municipal, la posibilidad de que sus trabajadores puedan acceder a las instalaciones deportivas municipales, en especiales condiciones, de acuerdo con el programa de disponibilidad horaria que permitan dichas instalaciones.

Artículo 31. Promoción en el empleo

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría superior a la suya, podrá hacerlo con la misma regulación a que se refiere el párrafo anterior.

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

Artículo 32. Derechos laborales

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

Artículo 33. Derechos sindicales

Los trabajadores se podrán reunir en el centro de trabajo siempre que lo deseen y



en horas de trabajo si esta asamblea se solicita con 48 horas de antelación por el delegado de personal, comité de empresa o sección sindical.

Artículo 34. Derechos del periodo de prueba

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

Artículo 35. Representatividad sindical

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

Artículo 36. Crédito horario

Cada uno de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de un tiempo de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de la actividad sindical y cada uno de los miembros de las secciones sindicales, un crédito de 15 horas en las mismas condiciones que los delegados de personal y comité de empresa. Para la utilización de las horas sindicales basta sólo con la comunicación verbal de la utilización de las mismas al Patronato.

Artículo 37. Derecho de los delegados de personal y comité de empresa

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

La representación de los trabajadores asistirá a las reuniones de la junta rectora y de los consejos de gerencia del P. con voz pero sin voto.

Artículo 38. Secciones sindicales

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

Artículo 39. Tablón de anuncios

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

Artículo 40. Seguridad y salud laboral

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



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

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

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

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

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

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

Artículo 41. Faltas y sanciones. Procedimiento sancionador

Las faltas se pueden reunir en cuatro grupos:

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

FALTAS LEVES

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





- Las relativas a la pulcritud personal.
- La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

FALTAS MENOS GRAVES

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

FALTAS GRAVES

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

FALTAS MUY GRAVES

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo, siempre que la orden se dé por escrito.
- La transgresión de la buena fe contractual.





- El abuso de confianza.
- Las ofensas verbales o físicas con los compañeros o el empresario.
- La disminución voluntaria del rendimiento en el puesto de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo.
- La reiteración en las faltas graves.

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

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

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

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

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

Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores son:

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

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

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





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

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, según señala el artículo 60.2 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 42. Procedimiento sancionador

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

El expediente disciplinario estará compuesto de:

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

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

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

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

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

Disposiciones adicionales

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

Segunda. Si denunciado y expirado el convenio, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio o las negociaciones se prolongasen por





un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2010

GRUPO	S. BASE	C. CATEG.	C. PUESTO	C. DIFEREN	TOTAL	TRIENIOS
A	1.161,30	1.019,73	513,96		2.694,99	44,65
B	985,59	734,94	445,54		2.166,07	35,73
C	734,71	536,67	547,39		1.818,77	26,84
D	600,75	415,56	495,99		1.512,30	17,94
E	548,47	321,06	488,92		1.358,45	13,47

CARGO	COMPLEMENTO MENSUALES
COORDINACIÓN GENERAL	328,99
COORDINACIÓN DE ÁREA	219,36
JORNADA IRREGULAR	304,70
INTERVENCIÓN	219,36

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL PMSC y E

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo queda clasificado en los siguientes grupos profesionales

- Grupo A. Personal ocupante de plaza para la que se necesite estar en posesión del título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo B. Personal ocupante de plaza para la que se precise estar en posesión de título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico o equivalente.
- Grupo C. Personal ocupante de plaza para la que se precise estar en posesión de título de bachiller, formación profesional de segundo y tercer grado o equivalente.
- Grupo D. Personal ocupante de plaza para la que se necesite estar en posesión de título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E. Personal ocupante de plaza para la que se necesite estar en posesión de certificado de escolaridad o equivalente.

(Firmas ilegibles).