



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE RONDA**

Visto el texto del convenio colectivo del personal al servicio del Patronato Deportivo Municipal de Ronda 2011-2012, recibido en REGCON, con fecha 1 de abril de 2011, código de convenio 29100042012011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

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

Málaga, 7 de junio de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE RONDA 2011-2012**

#### DISPOSICIONES LEGALES

#### **Artículo 1. Ámbito De Aplicación**

Entendiendo que la relación de empleo en el Patronato Deportivo Municipal de Ronda no debe generar discriminación en las condiciones profesionales, retributivas y sociales de los diferentes colectivos, el presente convenio será de aplicación a todo el personal de este Patronato, sean estos fijos, interinos o eventuales.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal Y Territorial**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre de 2012. El ámbito territorial de aplicación del convenio será el término municipal de Ronda.

#### **Artículo 3. Denuncia Y Prórroga**

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.

Hasta tanto no entre en vigor un convenio que lo sustituya, será de aplicación el presente convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y pacten.

#### **Artículo 4. Comisión Negociadora**

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

La composición de la comisión negociadora será la siguiente:

- Presidente del Patronato o persona en quien delegue.
- Representantes-Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa o de la Sección sindical.

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

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

#### **Artículo 5. Comisión De Vigilancia Y Funcionamiento**

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

- Un miembro del P D M
- Un miembro representante de los trabajadores.

Funciones de la comisión paritaria:

- Interpretación del convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de los problemas derivados de su aplicación
- Estudio y evolución de las relaciones entre las partes.
- Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, aunque sin carácter



vinculante.

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

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

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

## CONDICIONES ECONÓMICAS

### **Artículo 6. Retribuciones Económicas**

1. Las retribuciones básicas para todo el Personal del Patronato Deportivo Municipal de Ronda, serán las que se fijen para cada uno de los grupos A1, A2, B, C1, C2 y E Agrupaciones Profesionales a que se refiere el artículo 76 y disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto del Patronato Deportivo Municipal de Ronda. El salario base de este Patronato se corresponderá con el sueldo base de los funcionarios; el Complemento de Categoría del Patronato con el Complemento de Destino de los funcionarios y el Complemento de Puesto del Patronato con el Complemento Específico de los funcionarios.

2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.

### **Artículo 7. Complemento De Categoría**

El Complemento de Categoría del Patronato se corresponde con el Complemento de Destino de los funcionarios, que determina el nivel de cada puesto de trabajo será el indicado en el organigrama de la empresa.

### **Artículo 8. Complemento De Puesto**

El Complemento de Puesto del Patronato Deportivo Municipal se corresponde con el Complemento Específico de los funcionarios.



El Complemento de Puesto de cada uno de los puestos será el reflejado en la vigente relación de puestos, que se verá incrementado anualmente de acuerdo con el porcentaje de subida que se refleje en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

### **Artículo 9. Remuneraciones Mínimas**

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

### **Artículo 10. Tabla Salarial**

Configuran el salario los siguientes conceptos:

Salario base, Complemento de categoría, Complemento de puesto, Pagas extraordinarias y Plus de antigüedad.

Las retribuciones para el año 2010 de los trabajadores/as que les afecta el presente convenio colectivo, aparecen establecidas en el Anexo I de este convenio.

Para el año 2011 se seguirá la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.

A aquellas retribuciones y/o condiciones sociales de carácter económico que queden fuera de las anteriores, se les aplicarán las subidas correspondientes al IPC o al porcentaje de subida salarial que se pacte para los funcionarios del Ayuntamiento a partir de 2010.

Los trabajadores/as recibirán una paga lineal en octubre para todos los trabajadores de 600 euros. Esta última paga, será aplicable únicamente al personal integrante de la plantilla del PDM de forma fija o interina, y en ningún caso al personal eventual que se encuentre fuera de la plantilla de la empresa.

El concepto de Trienios, cuantificados en el anexo IV, conforme al Estatuto de los Trabajadores corresponderá exclusivamente al personal con relación laboral indefinida.

No obstante, se computarán todos los periodos trabajados sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral ostentada durante los mismos.

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



## **Artículo 11. Complementos De Disponibilidad Y Responsabilidad**

Las cuantías que conforman los distintos complementos de disponibilidad y responsabilidad, se indican en el anexo II, que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN O GERENCIA

Por desempeñar la dirección técnica y gestión del Patronato se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO POR COORDINADOR DEPORTIVO

Por desempeñar las funciones de coordinación de las diferentes áreas deportivas en el Patronato Deportivo Municipal, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO POR LA INTERVENCIÓN DELEGADA

Por desempeñar las funciones de intervención del Patronato Deportivo Municipal, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### ASESOR-MONITOR DE GIMNASIO

Por realizar tareas de asesoramiento, seguimiento y control de los ejercicios realizados por los usuarios del Gimnasio, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD DE INSTALACIÓN

Por desempeñar funciones o tareas de responsabilidad en una o varias de las instalaciones deportivas municipales, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO POR RESPONSABILIDAD DE ÁREA

Por desempeñar funciones o tareas de responsabilidad en una o varias Áreas Deportivas en el PDM, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD EN FINES DE SEMANA



Si la jornada regular de 35 horas se completa de lunes a sábados, se establece un complemento para aquellos trabajadores cuya labor se desarrolle durante los fines de semana, y realicen 7 horas/mes, siendo éstas continuas, el exceso de horas se abonará como horas extraordinarias que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### SEC. ACTAS ASISTENCIA ORGANOS COLEGIADOS

Por asistencia a Junta Rectora fuera de la jornada laboral, se percibirá un complemento mensual que se incrementarán anualmente en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Artículo 12. Organigrama de la empresa, categorías profesionales y definición de funciones por puesto de trabajo**

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

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

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

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

#### **Artículo 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 PDM del salario real del 100% desde el primer día de todos los conceptos retributivos.

#### **Artículo 14. Ayudas**

El PDM abonará a cada trabajador las cantidades siguientes:

- Natalidad odopción: El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 67,47 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.
- Ayuda a la familia:
  - El trabajador con hijos menores de 3 años, que vayan a la guardería, previa justificación del recibo de la misma, percibirán por este concepto la cantidad de 33,73 euros por mes/hijo.
  - El trabajador con hijos estudiantes de primaria, ESO y Bachillerato percibirán por ayuda por libros de texto, el 50% de la factura de los mismos por hijo, previa presentación de la factura correspondiente.
  - El trabajador con hijos que realicen estudios universitarios percibirán por este concepto la cantidad de 67,47 euros al mes por hijo, previa presentación de la matricula de la universidad.

Estos pagos se realizarán en los meses de octubre a junio.

Todos estos conceptos tendrán un incremento anual en la cantidad que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 15. 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 16. Seguro De Accidente, Seguro De Resp. Civil Y Asistencia Letrada**

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

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

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



### **Artículo 17. 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 18. Kilometrajes Y Dietas**

Los trabajadores que por necesidades del servicio usen coches particulares por motivos de trabajo, recibirán la cantidad de 0,21 euros por kilómetro.

También se contempla una dieta completa de 53,00 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.

Estos conceptos salariales tendrán un incremento anual en la cantidad que establezca la Ley de presupuestos Generales del Estado.

## CONTRATACIÓN LABORAL

### **Artículo 19. Los Contratos De Trabajo**

#### **A) TRABAJADOR INTERINO**

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

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

#### **B) TRABAJADOR EVENTUAL**

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

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

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

Los contratos celebrados según el artículo 15.1.b. del ET tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 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) INGRESO DE NUEVO PERSONAL

De los tribunales constituidos para las oposiciones, concursos o concursos-oposiciones, formará parte un representante de los trabajadores, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones con el resto de los miembros del tribunal.

#### E) RESERVAS PARA MINUSVÁLIDO

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

### **Artículo 20. Protección A La Familia**

Se estará a lo que dispone la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a excepción del periodo de lactancia que se establece para las trabajadoras con hijos menores de 16 meses.

#### JORNADA LABORAL, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### **Artículo 21. Jornada Laboral**

Los trabajadores a los que afecte este convenio realizarán una jornada de 35 horas semanales de lunes a sábado, que serán continuadas salvo que no existan horas continuas del puesto de trabajo en concreto, respetándose siempre los períodos 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 ésta puede modificarse previo acuerdo entre el trabajador, la empresa y/o el comité de empresa o delegados de personal.

Existirá una jornada especial para fines de semana y fiestas realizada por trabajadores contratados al efecto.

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

Jornadas especiales. Cuando la jornada laboral comprenda el trabajo en domingos,



días festivos locales, autonómicos o nacionales, el Patronato Deportivo Municipal negociará con los trabajadores si optar entre compensar la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo, podrá unir al periodo de vacaciones o percibir por ello lo correspondiente a horas extraordinarias en días festivos.

## **Artículo 22. Vacaciones Anuales**

1. Las vacaciones anuales serán de un mes de descanso o la parte proporcional en contratos de menos de 12 meses.
2. El cuadro de vacaciones se confeccionará entre la empresa y el comité de empresa o delegados de personal siendo estas en los meses de julio y agosto 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.
3. Si a un trabajador se le modifica el plan de vacaciones a instancia del Patronato y por necesidades del servicio, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada diez días no disfrutados conforme al plan previsto.
4. El trabajador conocerá las fechas que le corresponde al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.
5. En caso de que un matrimonio o pareja de hecho trabajase en el Patronato Deportivo Municipal de Ronda, disfrutarán sus vacaciones en el mismo periodo si así lo solicitan y las necesidades del servicio lo permiten. En caso de conflicto la Comisión de Vigilancia y Funcionamiento (en adelante CVF) decidirá.
6. En ningún caso podrá acumularse el periodo vacacional a los días de asuntos particulares con derecho a retribución. Entendiendo de este modo que, al menos, deberá mediar un día laborable entre el período vacacional y el/los días/s de asuntos particulares retribuidos, o viceversa.
7. El comienzo del periodo vacacional no podrá coincidir con día de descanso, posponiéndose dicho comienzo al primer día laborable siguiente.

Se establecerán dos periodos de descanso Navidad y Semana Santa. En Navidad habrá un periodo de descanso de una semana y en Semana Santa lunes y martes habrá Servicio Normal, el Miércoles Santo habrá servicio hasta las 20:00 hora, el Sábado habrá Servicios Mínimos, y el Domingo de Resurrección estará cerrado. El miércoles de feria se realizarán servicios mínimos.

Los servicios mínimos serán establecidos por la empresa, y podrán ser tanto en días Festivos como en días de puente, debiendo la empresa comunicarlos a los representantes de los trabajadores, con al menos un mes de antelación al inicio



de la nueva temporada. En caso de existir alguna discrepancia, será el representante del PDM ( Concejal), quien decida.

### **Artículo 23. Licencias**

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

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

b) Traslado de domicilio habitual: 3 días laborables. Se justificará mediante la entrega de certificado de empadronamiento.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo permiso de paternidad: 15 días naturales, incluidos los días que da la Seguridad Social.

d) Por fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ambas inclusive: 3 días naturales.

Este periodo se prolongará en caso necesario y se revisará por la Comisión de vigilancia del convenio. Si el fallecimiento se produjera estando el trabajador/a en periodo de vacaciones no se concederán estas licencias. Se justificará mediante la entrega de certificado de defunción correspondiente o similar. ( o fotocopia correspondiente).

e) Enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, ambas inclusive: máximo 3 días naturales. En caso de necesidad, se podrá hacer uso de éstos en fechas alternas.

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

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

f) Por matrimonio (civil, canónico o constitución de parejas de hecho) de padres, hijos o hermanos: Un día natural. Se justificará mediante la entrega de fotocopia del libro de familia correspondiente o documento análogo.

g) 9 días de asuntos propios al año, comunicándolo con una antelación de tres días a la empresa, salvo en los casos de urgencia justificada en los que se podrán solicitar el mismo día de inicio del permiso. En caso de que el personal afectado por el presente acuerdo, no haya podido disfrutar de la totalidad de días por asuntos particulares durante el año natural por razones del Servicio, podrá hacer uso de los restantes durante el mes de enero del siguiente año.

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

i) Exámenes u otras pruebas académicas: 1 día natural ,siempre que pueda acreditarse.

j) Asistencia a consulta médica: por el tiempo que sea necesario siempre que sea ineludible su realización durante el desarrollo de la jornada laboral. Cuando la asistencia se produzca necesariamente fuera de la localidad y coincida ésta con el horario de jornada laboral, se concederá el día o días de dicha asistencia.

Igual compensación se concederá cuando la asistencia médica esté referida a un hijo menor de edad, cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del trabajador, debiendo acreditarse con la presentación del documento correspondiente en el que conste la hora de la consulta.

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

k) Media hora para desayuno o merienda.

Las licencias de los apartados b), c), d), e), f) , h) e i) se aumentarán en uno o dos días dependiendo de la distancia que exista desde Ronda, y teniendo en cuenta si se hace necesaria la pernoctación.

Dicha decisión será tomada por la CVF.

En caso de que los días de asuntos propios sean solicitados por varios trabajadores al mismo tiempo y para el mismo día, y la empresa no pueda concedérselo a todos los trabajadores por las necesidades del servicio, se seguirá el siguiente criterio:

1.º Tendrán preferencia las solicitudes por orden de presentación.

2.º En los casos de solicitud de días que caigan en puentes o entre días de fiesta y fin de semana, tendrá preferencia aquel trabajador que no haya solicitado anteriormente días de asuntos propios en puentes anteriores.



Se establece una licencia no retribuida, cuya duración no será superior a 11 meses cada 2 años, siendo obligado por la empresa cubrir el servicio mediante sustitución de bolsa. El trabajador deberá avisar de su reingreso con un mes de antelación, y se incorporará en el mismo puesto que ocupaba antes de la licencia.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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.

Este artículo corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 195, 1144, 1563)."

#### CUIDADO DE HIJO MENOR DE 16 MESES

Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador o trabajadora.

El permiso se concede al trabajador o trabajadora. Si ambos progenitores trabajan, sólo a uno de ellos. Cuando existan dos o más hijos menores de 16 meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de 16 meses es acumulable

con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación, según el acuerdo que se anexa al presente convenio.

#### MATERNIDAD O ADOPCIÓN

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante, caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta 10 de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un menor de 6 años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, contadas a partir de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Caso de que ambos padres trabajen, se podrá disfrutar de igual manera que en el párrafo anterior. En el caso de que existiera un período de adaptación, dicho permiso se tomará a partir de dicha fecha.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas. Este permiso no es compatible con el regulado en el punto 9.4.) Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de sus haberes.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menos de dieciséis meses, corresponderá al personal, dentro de su jornada, debiendo éstos preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

#### **Artículo 24. 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 15 de junio al 15 de septiembre, salvo necesidades de programación del PDM así como trabajadores contratados específicamente para actividades durante el verano. Esta salvedad no se aplicará a aquellos trabajadores que hayan venido prestando servicios al Patronato durante los meses anteriores.

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

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

### **Artículo 25. Excedencia. (Según ley)**

Los trabajadores con contrato indefinido con más de dos años de antigüedad en el Patronato podrán solicitar excedencia voluntaria en un plazo no inferior a cuatro 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 excedente conserva sólo 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 26. Fiestas Locales, Autonómicas Y Nacionales**

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, tendrán un día de descanso retribuido en las fiestas locales, autonómicas y nacionales.

La semana de feria L y M habrá servicio normal y el miércoles servicios mínimos. El jueves o día local festivo, viernes, sábado y domingo no se trabajará.

El día 22 de mayo (Santa Rita) será un día de convivencia del personal estando cerradas las instalaciones y abrirlas solo y exclusivamente para las actividades a realizar por los patronatos implicados en este festejo., que coincidiendo con fin de semana, se pasara al viernes anterior o lunes siguiente.

Fiestas nacionales: no se trabajarán los días 1 y 6/1, 1/5 , 28/02, 1/11 y 25/12, el jueves y Viernes Santo. También se establecerán servicios mínimos los días 5/1, 12/10, y 6, 8, 24 y 31/12, además del Sábado Santo.

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

### **Artículo 27. Gratificación Por Servicios Extraordinarios**

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo en caso de realizar servicios extraordinarios, se compensarán en tiempo a razón de una hora y media por hora de servicio extraordinario realizado o su parte proporcional.

Si las horas de servicios extraordinarios se realizaran en días festivos (locales, autonómicas o nacionales) o domingos, se compensarán a razón de dos horas por cada hora trabajada, según tabla en anexo III.

### **Artículo 28. Formación Profesional**

Siendo el patronato consciente de la importancia de la formación profesional, de acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal, realizarán un plan de formación profesional.

La formación podrá desarrollarse dentro o fuera del horario de trabajo, si es dentro del horario, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral para poder asistir a esta formación.

Si el PDM considera necesario que algún trabajador realizase un curso de formación, este último habrá de estar disponible, el PDM correrá con todos los gastos.

El PDM establecerá un fondo económico destinado a la formación (el Patronato y los representantes de los trabajadores decidirán su distribución de acuerdo con las necesidades de este).

### **Artículo 29. Situaciones Especiales En El Empleo**

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

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

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

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

### **Artículo 30. Derechos Laborales**

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

### **Artículo 31. 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 32. Derechos Del Periodo De Prueba**

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

### **Artículo 33. Representatividad Sindical**

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

### **Artículo 34. Crédito Horario**

Cada uno de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán del tiempo que legalmente corresponda (cuyas horas serán retribuidas) para el desempeño de la actividad sindical.

Para la utilización de las horas sindicales basta sólo con la comunicación verbal de la utilización de las mismas al Patronato.

### **Artículo 35. Derechos De Los Delegados De Personal Y Comité De Empresa**

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

### **Artículo 36. 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 37. 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 38. Seguridad y Salud Laboral**

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 39. Criterios De Actuación, Normas De Personal Y Funciones Por Puesto**

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

### **Artículo 40. Faltas Y Sanciones, Procedimiento Sancionador**

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.
- 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 trasgresión 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.
- 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 graves, al año.
- Las muy graves, a los dieciocho meses.

Las sanciones que se aplicarán a los trabajadores son:

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

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

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

#### **Artículo 41. Procedimiento Sancionador**

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

El expediente disciplinario estará compuesto de:



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

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

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

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

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

#### OTROS BENEFICIOS

Cada trabajador/a del PDM y el personal del Ayuntamiento de Ronda adscrito a este Patronato podrán hacer uso de sus instalaciones y servicios de forma gratuita, siempre que esto no perjudique el normal desarrollo de los mismos. En caso de deterioro o rotura de algún equipamiento y/o instalación por parte del trabajador, este habrá de repararlo o en su defecto abonar al PDM el importe correspondiente a su valor actual.

El PDM correrá con los gastos de la adquisición de la ropa básica para todos los trabajadores para temporadas de primavera-verano y otoño invierno, estando obligados a llevar la ropa en el puesto de trabajo. Dicho vestuario, será adecuado al sexo y al puesto de trabajo que cada trabajador desempeñe. Este equipamiento será negociado con los representantes que justificarán las necesidades de cada puesto.

En caso de extinción, privatización o cualquier otra situación que desemboque en la desaparición del Patronato Deportivo Municipal de Ronda, o de alguna de sus secciones, el Excmo. Ayto. de Ronda estará obligado a hacerse cargo del personal en las mismas condiciones y categoría.



A N E X O I

**Tabla salarial 2010**

RETRIB. 2009

Grupo	Grupo Antig.	Nivel C. dest	S. base mes 14 pagas/año	C. categoría 14 pagas/año	C. puesto 14 pagas/año	Retrib.brutas mensual	Retrib. brutas anuales
A1	A	28	1.161,30	876,21	520,63	2.558,14	35.813,96
A2	B	26	985,59	734,94	444,61	2.165,14	30.311,96
	B	24	855,37	613,60	501,19	1.970,16	27.582,24
C1	C	22	734,71	536,67	557,77	1.829,15	25.608,10
C2	D	16	600,75	368,34	524,17	1.493,26	20.905,64
E	E	13	548,47	297,39	492,81	1.338,67	18.741,38
E	E	10	548,47	226,51	492,81	1.267,79	17.749,06

C. destino funcionarios equivale a C. categoría para los trabajadores de este Patronato.

C. específico funcionarios equivale a C. puesto para los trabajadores de este Patronato.

C. diferencial recoge la diferencia salarial que equipará las retribuciones básicas con los funcionarios.

El Grupo E 13 corresponde a la categoría de Conserjes Mantenedores y el E 10 al personal de limpieza

A N E X O I I

**Complementos de responsabilidad y disponibilidad**

Conceptos	2009 Ret.	Ret.2010
Director Gerente (Mensual)	754,27	756,54
Monitor de Gimnasio (Mensual)	125,88	126,26
Sec. Actas As. Org. Coleg (por asamblea)	50,35	50,50
Intervencion Delegad a(Mensual)	419,60	500,00
Coordinador Deportivo(Mensual)	84,28	485,74
Disponib. Fines Sem + fiesta (Mensual)	125,74	126,12
Responsable Instalaciones***	251,61	252,37
Responsable de Área***	213,90	214,54

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

**ANEXO III****Horas extraordinarias**

	Lunes a sábado 2010	Domingo o festivo 2010
Grupo A1	17,37	23,16
Grupo A2	14,77	19,70
Grupo B	12,53	16,70
Grupo C1	10,53	14,04
Grupo C2	9,68	12,92
Grupo E	9,68	12,92

**ANEXO IV**

Grupo	Trienios 2010
A1	44,65
A2	35,73
B	31,14
C1	26,84
C2	17,94
E	13,47

**Disposición adicional**

Primera. 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, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.