



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PATRONATO M.S.E. DE RONDA 2012-2014**

Visto el texto del convenio colectivo del personal al servicio del Patronato Municipal Socio-Cultural y de Educación de Ronda, recibido en REGCON con fecha 3 de mayo de 2012 código de convenio número 29006782015004, de confirmad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), 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 colectivo del personal al servicio de Patronato Municipal Socio-Cultural y de Educación de Ronda, 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, 28 de mayo de 2012.

El Delegado Provincial de Empleo, D 136/10, de 13 de abril, firmado:

José A. Fernández de la Rubia.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PATRONATO M.S.E. DE RONDA 2012-2014**

### DISPOSICIONES LEGALES

#### **Artículo 1. Ámbito Personal y Territorial**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de este Patronato, (en adelante PMSE) cuyo ámbito territorial es la ciudad de Ronda. Se exceptúa al personal que por estar contratado en virtud de programas, subvenciones o proyectos, su normativa exija o permita la aplicación de otros cuerpos normativos.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el 01 de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2014.

La entrada en vigor del convenio colectivo será con independencia de la firma del mismo, de la aprobación de la Junta Rectora del PMSE 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 PMST.
- 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. Retribuciones Económicas**

1. Las retribuciones básicas para el personal del PMSE, serán las que se fijen para cada uno de los grupos A1, A2, 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.

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.

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, y el nivel de cada puesto de trabajo será el indicado en la RPT de la empresa.

##### **Artículo 8. Complemento de Puesto**

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



El complemento del puesto de cada uno de los puestos de trabajo será reflejado en la RPT de la empresa, que se verá incrementada anualmente de acuerdo con el porcentaje de subida que se refleja 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 PMSE, 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 2012 de los trabajadores a los que les afecta el presente convenio colectivo, aparecen establecidas en el anexo I, de este convenio.

### **Artículo 11. 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.

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 12. Plus de Antigüedad**

El concepto de trienios cuantificados en el anexo I, 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 periodos con independencia de quien ostentase la titularidad empresarial de este centro de trabajo correspondiente al puesto de trabajo ocupado por el trabajador.

### **Artículo 13. 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 I.

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 14. 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 15. Productividad**

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



La apreciación de la productividad se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y de objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

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

La Junta Rectora del Patronato determinará en el presupuesto la cantidad global destinada a Productividad dentro del tope del 30% previsto en el artículo 7, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril. De conformidad con lo anterior y verificado su cumplimiento, con sujeción a los criterios que en su caso fije la Junta Rectora del Patronato, el señor Presidente asignará individualmente el complemento de productividad, a cuyo efecto se establecen los siguientes parámetros:

En el mes de diciembre se distribuirá la productividad en una cantidad que ascenderá a las cuantías que se establezcan en Junta Rectora del PMSE a tal efecto, considerando los siguientes criterios que se detallan a continuación:

Para el año 2012: El personal laboral fijo percibirá una cantidad máxima de 1260 euros brutos (Coste productividad 39.405 euros siendo esta la suma de 25.000 euros de productividad + 6.500 euros primer pago del prorrateo en tres años de la productividad del año 2011 + 7905 euros coste seguros sociales productividad) y el personal eventual una cantidad máxima de 700 euros brutos (Coste productividad 23866.20 euros siendo esta la suma de 18.000 euros de productividad + 5866.20 euros coste seguros sociales productividad), de la siguiente forma:

- El 50% de la cantidad incentivará la asistencia al trabajo, de forma que la cantidad que corresponda a cada trabajador se vea reducida proporcionalmente en función de los días que haya estado en situación de baja por IT a partir del tercer día de baja, excluida la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los supuestos de enfermedad grave o accidente no laboral, podrán ser excluidos de cómputo previo informe de la comisión mixta paritaria.
- El 50% restante motivará el uso razonable de los permisos, de manera que:
  - Por el uso de más de 6 días de asuntos particulares al año se deducirá un 5%.
  - Por el uso de más de 8 días de asuntos particulares al año se deducirá un 10% (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).



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

La distribución de estas cantidades se llevará a cabo linealmente entre todo el personal laboral en activo. El personal laboral que se incorpore al servicio activo con posterioridad al 1 de enero, o bien aquellos que causen baja en la plantilla de personal del Patronato antes del 31 de diciembre de cada año, recibirán la parte proporcional por día efectivo en situación de servicio activo que les corresponda.

Las cantidades destinadas a dicha productividad para los años 2013 y 2014 se negociarán en el mes de enero de cada año y nunca podrán ser inferiores a las del 2012.

#### GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

A partir del ejercicio de 2013, 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 completa 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. Al tratarse de una situación en la que les corresponde a un porcentaje muy alto de trabajadores esta gratificación durante el año 2013, y como la situación económica del Patronato no lo permite se plantea el pago escalonado de la siguiente forma: para los trabajadores con una antigüedad de mas de 20 años a pagar en el año 2013; para los que tengan una antigüedad entre 15 y 20 años, a pagar en el año 2014; y para los que tengan una antigüedad entre 10 y 15 años a pagar en el año 2015.

#### PREMIO POR JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA

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.

#### Artículo. 16. 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 PMSE del salario del 100% desde el primer día de todos los conceptos retributivos.

#### Artículo 17. Ayudas a las Familias

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Patronato, las ayudas que estaban vigentes en el convenio colectivo del personal laboral en el periodo 2010-2011 y mediante la negociación colectiva llevada a cabo, los importes referidos a estas ayudas se verán reducidos en un 30%, por lo que quedan de la siguiente manera:

**Natalidad o adopción:** El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 105 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 140 euros.

El PMSE abonará a cada trabajador que tenga hijos ayudas por los siguientes conceptos:

En la nómina del mes de diciembre se abonará una gratificación de 56 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 21 euros por hijo menor de 21 años a aquellas familias que no sean numerosas.

Para estudios universitarios: 245 euros.

Si el PMSE considera conveniente para el buen funcionamiento del servicio la formación de alguno de sus trabajadores, abonará los gastos derivados de dicha formación.

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 EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33%, la cantidad de 161 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 EVO 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.

Pueden percibir esta asignación aquellos trabajadores del PMSE que no perciban otras prestaciones o ayudas por discapacidad en cualquier otro régimen público de protección social.

### **Artículo 15 bis. 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 bis. Anticipos 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 bis. 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. Seguro de Responsabilidad Civil y Asistencia Letrada**

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 19. 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.

Se abonará de forma prorrateada u otro sistema todas las deudas relacionadas con los conceptos de dietas y kilometrajes de años anteriores y lo que resta del 2012 antes de diciembre de 2012.

Para estos mismos conceptos a partir del 2013, el trabajador presentará sus dietas y kilometrajes en los siete primeros días al mes vencido para que se le abone en la nómina del mes siguiente por lo que se abonarían dichos conceptos de forma bimensual.

## **CONTRATACIÓN LABORAL**

### **Artículo 20.**

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



contratará a personal eventual.

A este personal se le aplicará la tabla salarial que exija o permita su normativa; o los salarios y complementos que en cada Resolución se establezcan para la ejecución del Programa, o en su defecto se le aplicarán la tabla salarial de laborales de la Junta de Andalucía

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

b) 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.

c) Reserva para minusválidos

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

### **Artículo 21. 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.

### **JORNADA LABORAL, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 22. Jornada Laboral**

La jornada laboral de todos los trabajadores del PMSE incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, será la que en cada momento se establezca por la normativa legal y vigente al respecto, estructurándose conforme al computo anual horario que se establezca, así como adaptando este a las necesidades de los distintos servicios municipales.

1. Actualmente, la jornada laboral general para el personal 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 número 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 esta puede modificarse previo acuerdo entre el trabajador, la empresa y/o el comité de empresa o delegados de personal.

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

2. 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.

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 23. 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 24. 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 CVC.

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 esta con el horario de jornada laboral, se concederá el día o días de dicha asistencia. Igual compensación se concederá cuando la asistencia médica esté referida a un hijo menor de edad. 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 9:00 a 14:00.

### **Artículo 25. Jornada Reducida**

Los trabajadores del Patronato verán reducida su jornada laboral en una hora, o la parte proporcional según el nº de horas de contrato desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

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

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 26. 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 27. 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.

Como consecuencia de la situación económica general y también particular por la que atraviesa el Patronato se suspende temporalmente el día de Santa Rita (22 de mayo). Si el 22 de mayo coincidiera con sábado o domingo, se consideraría festivo el viernes anterior.



## **Artículo 28. 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 estas 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 29. 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.

## **Artículo 30. 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 31. Derechos Laborales**

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

### **Artículo 32. 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 33. Derechos del Periodo de Prueba**

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

### **Artículo 34. Representatividad Sindical**

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

### **Artículo 35. 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 solo con la comunicación verbal de la utilización de las mismas al Patronato.

### **Artículo 36. 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 Rectoras y de los Consejos de Gerencia del P. con voz pero sin voto.

### **Artículo 37. 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 38. 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 39. 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 40. 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, solo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas tres meses consecutivos.

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

- Las leves, al mes de su imposición.
- Las 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 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 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, 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.

### Disposiciones Adicionales

Primera. 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.

Tercera. En cuanto al procedimiento para solventar las discrepancias a que se refiere le artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1.º Apertura de un periodo de consultas a los representantes de los trabajadores por un plazo de 15 días.

2.º Reunión de la comisión mixta cuyos miembros serán los mismos que los de la mesa negociadora del convenio colectivo.

De no llegar a un acuerdo,

3.º Intermediación del SERCLA (Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía) previa al arbitraje

4.º Someter la solución al arbitraje del organismo competente que finalizará con el laudo arbitral.

### TABLA SALARIAL 2012

#### PAGAS ORDINARIAS

GRUPO	S. BASE	C. CATEG.	C. PUESTO	TOTAL	TRIENIOS
A	1.109.05	968.75	488.26	2.566.06	42,65
B	958.98	698.20	423.26	2.080.44	34,77
C	720.02	509.84	520.02	1.749.88	26,31
D	599.25	394.79	471.19	1.465.23	17,90
E	548.47	305.01	467.47	1.317.95	13,47

### TABLA SALARIAL 2012

#### PAGAS EXTRAS JUNIO/NOVIEMBRE

GRUPO	S. BASE	C. CATEG.	C. PUESTO	TOTAL	TRIENIOS
A	684.36	968.75	488.26	2141.37	26.31



B	699.32	698.20	423.26	1820.78	25.35
C	622.30	509.84	520.02	1652.16	22.73
D	593.79	394.79	471.19	1459.77	17.73
E	548.47	305.01	467.47	1317.95	13.47

CARGO	COMPLEMENTO MENSUALES
COORDINACIÓN GENERAL	312.54
COORDINACIÓN DE ÁREA	208.39
JORNADA IRREGULAR	289.46
INTERVENCIÓN	208.39

## A N E X O II

### Clasificación profesional de los trabajadores del PMSE

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.

