



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PATRONATO SOCIOCULTURAL Y DE EDUCACIÓN DE RONDA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Patronato Sociocultural y de Educación de Ronda, código de convenio 2906782, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 25 de enero de 2005, 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, 16 de febrero de 2005.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL PATRONATO MSE DE RONDA (2005-2006)

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.

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 2 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2005 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

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 Boletín Oficial de la Provincia, 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 comunicada 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 quién 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 dónde se realicen las consultas podrán ser vinculantes o no.

Condiciones Económicas

Artículo 6. Equiparación Retributiva

1. La equiparación salarial que se pacta en este artículo del convenio colectivo se enmarca en la filosofía y voluntad de equiparación salarial 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 retributiva 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 retributiva que se pacta se llevará a efecto en seis fases, aplicadas progresivamente en un plazo de 6 años a contar desde enero de 2005, coincidiendo cada fase con la firma y entrada en vigor o fecha de efectos del convenio colectivo o tablas salariales del mismo 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 seis años.

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

A) A la fecha de entrada en vigor del presente convenio, y con efecto desde el 01/01/05, se aplicará a los trabajadores del Patronato los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.



- Antigüedad.
- Complemento de categoría.
- Complemento de puesto.
- Complemento diferencial.
- Pagas extraordinarias.

B) El salario base del 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, tomando la cantidad menor por categoría de este complemento.

C) La equiparación económica se producirá en 6 fases, a razón de un 20% el primer año y un 16% anual durante los cinco años siguientes de la diferencia total bruta existente entre las retribuciones brutas que correspondan a los funcionarios en el año en curso y las que disfrutaban los trabajadores del Patronato a 31/12/04 (aumentado en los porcentajes de subidas salariales de los diferentes años), denominado complemento diferencial.

D) A la entrada en vigor de la 6.ª fase, se equiparán de forma total ambas retribuciones, de tal forma que las percepciones brutas anuales de ambos colectivos (comparados por categorías profesionales), sean idénticas en adelante durante los mismos periodos de tiempo continuando idénticas en los subsiguientes años a partir de dicha fecha.

E) Asimismo, a la entrada en vigor de la primera fase se aplicarán las definiciones de categorías profesionales del personal del Patronato que se adjuntan como anexo III.

F) La equiparación de cada uno de los años se entiende plena, debiendo ser idénticas las retribuciones de la misma categoría profesional de ambos colectivos computadas anualmente (salvo naturalmente el plus de antigüedad que dependerá de la fecha de ingreso de cada cual), con el descuento del complemento de equiparación correspondiente a cada año.

En consecuencia, los trabajadores del Patronato disfrutarán del mismo número de gratificaciones que el personal funcionario del Ayuntamiento, con la cuantía bruta que corresponda después de descontado el plus de equiparación.

G) 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 brutas sean idénticas (con excepción del importe del complemento de equiparación durante el período transitorio de seis años).

H) La equiparación pactada se refiere en exclusiva a las tablas salariales de ambos colectivos.

Quedan por tanto fuera de la equiparación cualesquiera otros beneficios sociales de los que disfruten los funcionarios.

Consecuentemente, la equiparación que se pacta evita en lo sucesivo la negociación de retribuciones equiparadas. No así de los restantes conceptos, sean o no de contenido económico.

Por consiguiente el personal del Patronato queda en libertad de negociar el resto de las condiciones no equiparadas de la forma que tenga por conveniente en adelante, sea individual o colectivamente.

Artículo 7. 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 8. Tabla Salarial

Las retribuciones de los trabajadores/as a los/as que les afecta el presente convenio colectivo ap a recen establecidas en el Anexo 1, si bien habrá de aplicárseles el porcentaje de subida salarial que se establezca para los funcionarios del Ayuntamiento para este año 2005, puesto que a la firma del presente convenio no se conoce dicho porcentaje.

Para el año 2006 se seguirá la fórmula que se explica en el artículo 6 de este convenio colectivo.

A aquellas retribuciones y/o condiciones sociales de carácter económico que queden fuera de la equiparación salarial, se les aplicarán las subidas correspondientes al IPC o al porcentaje de subida salarial que se pacte para los funcionarios del Ayuntamiento en el año 2005 y siguientes. Excepto para aquellas cantidades recogidas en el Anexo II del presente convenio, a las que no hay que aplicar el porcentaje de subida para el año 2005.

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 PMSE, que estarán aprobadas antes del 30 de noviembre de 2005, 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 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.

El reconocimiento de los periodos de antigüedad actualmente no reconocidos surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2005.

A los trienios que se generen a partir del 1 de enero del 2005 les serán de aplicación las cantidades recogidas en el Anexo I de la tabla salarial.

A los que el personal del Patronato tuviese reconocidos a 31 de diciembre de 2004 no les serán de aplicación las cantidades recogidas en el anexo I por este concepto, aunque sí experimentarán los porcentajes anuales de subidas salariales correspondientes.

Artículo 11. Complementos

COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN O GERENCIA

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



COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN DE ÁREA

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

COMPLEMENTO POR JORNADA IRREGULAR

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

La percepción del mismo requerirá el visto bueno de los representantes de los trabajadores.

La cuantía se especifica en el Anexo II.

COMPLEMENTO DE INTERVENCIÓN

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

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 PMST del salario del 100% desde el primer día de todos los conceptos retributivos.

Artículo 14. Ayudas

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

| | |
|--------------------------|---|
| Ayuda a guardería: | 33,67 euros por mes e hijo menor de tres años |
| Estudios universitarios: | 202,02 euros por año e hijo |

Para que el abono de estas ayudas se haga efectivo, se deberá aportar



documentación acreditativa (fotocopia de matrícula universitaria, factura de escuela infantil...).

Artículo 15. 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 16. Seguro De Accidente, Seguro De Responsabilidad 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, 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.

Contratación Laboral

Artículo 19.

A) DE PUESTOS DE TRABAJO INTERINOS



Aquellas plazas que se estén cubriendo de manera interina se convocarán de forma definitiva 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) 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) RESERVA PARA MINUSVÁLIDOS

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 un año.

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 viernes, salvo aquellos trabajadores que por sus tareas específicas tengan una jornada distinta, respetándose el n.º 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.

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 22. Vacaciones Anuales

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales de descanso o la parte proporcional en contratos de menos de 12 meses.

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, tendrá 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.

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.

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 23. Licencias

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho, debidamente registrada en el Ayuntamiento.
- b) 3 días hábiles por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 3 días hábiles por enfermedad grave o fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ambas inclusive. Este periodo se prolongará en caso necesario y se revisará por la comisión de vigilancia del convenio.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- e) 3 días por traslado del domicilio habitual.
- f) 6 días de asuntos propios al año, comunicándolo con antelación a la empresa. Para el año 2006 y siguientes en número de días de asuntos propios se aumentará a 8.

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.





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

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

i) 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.

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.

Artículo 24. Jornada reducida

Los trabajadores del Patronato verán reducida su jornada laboral en una hora, o la parte proporcional según el n.º de horas de contrato, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, salvo 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 convenio colectivo.

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 25. Excedencia

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en el Patronato podrán solicitar excedencia voluntaria, en un plazo no inferior a dos años 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 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.

Artículo 27. 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 28. Formación Profesional Y Actividades Socioculturales Y Deportivas

A) 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.

Se creará un fondo para la formación, a cargo del Patronato, que se repartirá equitativamente, según las necesidades formativas de los trabajadores.

B) Se establecerá un descuento del 50% o el máximo que se pueda aplicar para el personal del Patronato Socio-Cultural y de Educación, en todas aquellas actividades culturales que realice el propio Patronato.

A su vez, se constituirá un fondo anual para actividades culturales, sociales, recreativas, deportivas..., el cual será administrado por los representantes de los trabajadores, intentando que se beneficien el mayor número posible de trabajadores.

Si durante el ejercicio económico no se agotara dicha partida, se acumulará para el año siguiente.

Artículo 29. 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 cor respondientes 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.

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 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 35. Derecho De Los Delegados De Personal Y Comité De Empresa

Éstos 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 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 situado en lugar accesible para los trabajadores y dentro del centro de trabajo, puesto 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 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 39. 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

- 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

- No acudir al trabajo durante tres días sin causa justificada en el mes.
- 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.
- La disminución voluntaria del rendimiento en el puesto de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo.
- La reiteración en las faltas graves.

La relación y gradación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

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.

Artículo 40. 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 inculpaado.
- Comunicación a la central sindical a que esté afiliado este trabajador y a los órganos de representación de los trabajadores, con los documentos que formen el

expediente.

Se creará una comisión de investigación a tal efecto por petición de las partes, en la que se estudiará el caso y, en el supuesto de que la comisión de investigación resuelva a favor del trabajador, a éste 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 ésta tarde en resolver, interrumpirá todos los plazos.

Disposiciones Adicionales

Primera. Cualquier convenio posterior a éste 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, éste 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 2005

| Grupo | S. base | C. categ | C. puesto | C. diferen | Total | Trienios |
|--------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------|-----------------|
| A | 1048,64 | 791,20 | 470,14 | -478,07 | 1831,91 | 40,29 |
| B | 890,00 | 663,65 | 401,50 | -392,34 | 1562,81 | 32,24 |
| C | 663,43 | 484,59 | 503,69 | -321,29 | 1330,42 | 24,20 |
| D | 542,47 | 375,23 | 461,16 | -255,07 | 1123,79 | 16,17 |
| E | 495,24 | 268,53 | 445,02 | -182,79 | 1026,00 | 12,13 |

ANEXO II

| Cargo | Complementos mensuales € |
|----------------------|---------------------------------|
| Coordinación general | 303,03 |
| Coordinación de área | 202,05 |
| Jornada irregular | 280,65 |
| Intervención | 202,05 |

ANEXO III





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).

