

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA

RESOLUCION de 9 de Octubre de 2003, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Patronato Municipal de Deportes de Huelva.

Expte. núm.: 1362.

Código de Convenio: 2100412.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Patronato Municipal de Deportes de Huelva, que fue suscrito con fecha 30 de Marzo de 2001 por los representantes del Patronato y por los miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de Abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 9 de Octubre de 2003.-El Delegado Provincial, Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Patronato Municipal de Deportes de Huelva

Años: 2000-03

ÍNDICE

CAPÍTULO I

- Art. 1: Objeto y normas supletorias
- Art. 2: Ámbito funcional y personal
- Art. 3: Ámbito temporal
- Art. 4: Comisión paritaria de interpretación y seguimiento
- Art. 5: Indivisibilidad del convenio.

CAPÍTULO II

- Art. 6: Organización del trabajo
- Art. 7: Clasificación profesional
- Art. 8: Relación de puestos de trabajo
- Art. 9: Registros administrativos del personal

CAPÍTULO III

- Art. 10. Retribuciones económicas
- Art. 11. Premios
 - Art. 11.1 Premio de asistencia
 - Art. 11.2 Premio de San Juan Bosco
- Art. 12. Incremento de retribuciones y fondos adicionales
- Art. 13. Indemnizaciones y suplidos
- Art. 14. Servicios Extraordinarios
- Art. 15. Recibo Salarial o Nómina

CAPÍTULO IV

- Art. 16. Planes y ofertas de empleo
- Art. 17. Selección del personal
- Art. 18. Provisión de puestos de trabajo
- Art. 19. Adscripciones provisionales
- Art. 20. Segunda actividad
- Art. 21. Carrera profesional
- Art. 22. Promoción profesional
 - Art. 22.2. Relevo de funciones
- Art. 23. Oferta pública de empleo laboral
- Art. 24. Excedencias

CAPÍTULO V

- Art. 25. Jornada de trabajo
- Art. 26. Calendario laboral
- Art. 27. Vacaciones
- Art. 28. Bolsa de vacaciones
- Art. 29. Permisos y licencias retribuidas
- Art. 30. Permisos no retribuidos

CAPÍTULO VI

- Art. 31. Formación y perfeccionamiento profesional
- Art. 32. Planes de formación

CAPÍTULO VII

- Art. 33. Jubilación
- Art. 34. Plan de Jubilación
- Art. 35. Incapacidad temporal, licencia por enfermedad
- Art. 36. Asistencia jurídica y cobertura de riesgos
- Art. 37. Anticipos reintegrables
- Art. 38. Ayuda de estudios
- Art. 39. Ayudas
- Art. 40. Derechos de los trabajadores
- Art. 41. Protección de la trabajadora embarazada

CAPÍTULO VIII

- Art. 42. Salud laboral
- Art. 43. Comité de seguridad y salud laboral
- Art. 44. Reconocimiento médico
- Art. 45. Ropa y material de trabajo
- Art. 46. Régimen disciplinario
- Art. 47. Acoso en el trabajo

CAPÍTULO IX

- Art. 48. Información sindical
- Art. 49. Tablón de anuncios

Art. 50. Garantías sindicales

Art. 51. Derecho de los afiliados

Art. 52. Delegados sindicales

Art. 53. Derecho de reunión

Art. 54. Local sindical y dotación económica

Art. 55. Desaparición de la personalidad jurídica del contratante

DISPOSICIONES ADICIONALES

En adelante cuando se haga mención al Patronato Municipal de Deportes se entenderá con las siglas siguientes: P.M.D.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE HUELVA

CAPÍTULO I.

Artículo 1.- Objeto y Normas Supletorias

El presente convenio, negociado entre el Comité de Empresa y la representación del P.M.D. del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen laboral para el P.M.D. del Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se aplicarán las disposiciones legales en vigor.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el P.M.D. realiza en todos sus centros y dependencias, y serán de aplicación a todos los trabajadores del mismo, con régimen jurídico de derecho laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Consejo Rector del P.M.D., una vez se acuerde el registro, depósito y publicación como convenio colectivo por la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Si bien sus efectos económicos serán desde el 1 de Enero de 2000 y su vigencia en su totalidad será hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio.

Artículo 4.- Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

Los firmantes del presente convenio constituirán una Comisión Paritaria, con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por igual número en representación del P.M.D. y en representación sindical firmantes, en proporción

a su representatividad, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento.

De entre los miembros de la misma se designará un presidente de entre los designados por la Corporación y un secretario de entre los designados por la representación sindical, siendo responsabilidad de éste levantar acta de las reuniones. Para tratar de asuntos especializados esta comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores de ambas partes en cuantas materias sean de su competencia.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1.- Garantizar respuestas a los empleados que se sientan afectados por incumplimiento de cualquiera de las partes de este convenio.

2.- Seguimiento y desarrollo objetivo del convenio.

3.- Interpretar los aspectos dudosos del convenio que se pudieran suscitar en cualquier momento.

4.- Dictaminar sobre aquellos casos que se presenten sin que ello hubiera ir en detrimento de la legalidad vigente ni del mismo convenio, evitando así cualquier modificación de este convenio.

5.- Publicar, con los medios del Departamento de Personal a su alcance, los dictámenes alcanzados.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier recurso derivado de la interpretación o aplicación dispuesto en el presente convenio. La misma se considerara formalmente constituida a los quince días de entrada en vigor del convenio y deberá reunirse a petición de cualquiera de sus miembros.

Las reuniones de esta comisión se convocarán de forma ordinaria con tres días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente; en ambos casos por escrito, con indicación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedaran reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán publicadas, y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes y serán comunicados a todos los posibles afectados o interesados.

Artículo 5.- Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que el P.M.D. establecerá cuantas mejoras se estipulan para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente en ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, tan sólo quedara sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso considerado no ajustado a derecho, facultándose para ello a la Mesa General de Negociación.

CAPÍTULO II

Artículo 6.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del P.M.D., estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos, y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición, reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en los artículos 40, 41 y 64.1 del R.D. 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los trabajadores de la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se someterán al dictamen previo del Comité de Empresa, así como cualquier norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá a informe del Comité el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecten a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengan interpuestas por la normativa legal o reglamentaria de aplicación al caso.

Al objeto de contar con un conocimiento adecuado de la estructura organizativa de este Patronato, se facilitará a la representación sindical de los trabajadores un organigrama de los servicios y departamentos del mismo.

Artículo 7.- Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen. Como anexo a este Convenio se adjunta Manual de funciones del P.M.D., y V.P.T., acordada con la representación legal de los trabajadores.

La catalogación de nuevos puestos de trabajo requerirá su consideración previa por el Comité de Empresa, a los efectos de determinar denominación, funciones, retribuciones básicas y nivel o grado.

El personal laboral tiene derecho al cargo que, de acuerdo con lo previsto en el Art. 141 del RDL 781/86 comporta ocupar un puesto de trabajo adecuado a su escala y nivel y a percibir las retribuciones asignadas al mismo.

Artículo 8.- Relación de Puestos de Trabajo

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por centro gestor, con expresión de:

a. Denominación y características esenciales (Actividad profesional, funciones, etc.).

b. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

c. Naturaleza (temporal, indefinido y fijo).

d. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

e. Código numérico de identificación.

f. Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de informe previo del Comité de Empresa.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se tratarán entre Empresa y Comité.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

Anualmente el P.M.D., procederá a actualizar la plantilla orgánica laboral y la RPT, en el marco de la Mesa General de Negociación prevista en el artículo siguiente y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Todo ello en términos establecidos en el Art. 90 y S.S. de la Ley 7/85, Art. 126 y S.S. del RD legislativo 781/1986 y Art. 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es pública.

Artículo 9.- Registros Administrativos del Personal

En el P.M.D., existirá un registro de personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión u opinión o afiliación política o sindical del trabajador, salvo expreso deseo del interesado. El trabajador tendrá libre acceso a su expediente.

CAPÍTULO III

Artículo 10.- Retribuciones económicas

Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del P.M.D. tendrán la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la función pública, y son las que se expresan en la tabla retributiva anexa al presente convenio.

El personal será retribuido al menos por los siguientes conceptos:

a) **El sueldo base y trienios** que correspondan al grupo de titulación que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengan reflejadas en la Ley de presupuestos generales del Estado para cada año.

Los derechos económicos reconocidos por la Ley 70/1978 del 26 de Diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración pública, como funcionario o laboral, será de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en el P.M.D.

Se establece un premio de antigüedad por cada 15 años de servicios prestados en el P.M.D., que será inicialmente de 77.877 pesetas (468,05 Euros).

b) El Complemento de destino que corresponda al nivel del puesto que desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

No obstante, se podrá percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c) El Complemento específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones especiales de algunos puestos de trabajo, en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente.

Para los puestos de trabajo con el concepto de dedicación en su complemento específico se aplicará el mismo precio/hora de la siguiente escala para el año 2000, y posteriores subidas para los siguientes períodos de vigencia del presente acuerdo, y su cumplimiento se verificará mediante el reloj de control de presencia o cualquier otro sistema que el P.M.D. determine.

Grupo	Precio/hora Ptas.	Precio/hora Euros
E	1.224	7,36
D	1.530	9,20
C	1.836	11,03
B	2.142	12,87
A	2.448	14,71

En este sentido la dedicación contemplada como prolongación de jornada sólo servirá para realizar trabajos que en la jornada habitual no se puede realizar o terminar y se realizarán hasta las 240 horas anuales como máximo. Nunca se utilizarán estas horas para atender temas de urgencias, por catástrofes, en los descansos semanales y/o festivos.

Se estará en lo dispuesto para su realización, en la programación o cuadrante anual de los servicios.

El complemento específico se regulará o modificará a través de la VPT del P.M.D.

La suma de la cuantía de cada una de estas condiciones particulares o factores que conforman el complemento específico, con el valor que para cada uno de ellos viene determinado en la tabla retributiva del complemento específico anexa. Se publicará anualmente.

d) El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con el que el personal desempeñe su trabajo. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su redistribución por áreas y programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría percibirán desde el primer día en el complemento de productividad durante la prestación de tales servicios la diferencia del total de las retribuciones existente entre el catálogo del puesto de trabajo al que pertenece y el puesto que esté realizando, siempre que no venga percibiendo en su complemento específico cantidades en concepto de sustitución del inmediato

superior. En ningún caso se podrá cubrir puestos de trabajo por un trabajador de un grupo distinto a los que el catálogo prevea para el citado puesto. En caso de necesidad inaplazable y previo dictamen del Comité de Empresa, podrá adscribirse un trabajador a un puesto distinto que no prevea su cobertura por trabajadores de un grupo distinto, por el tiempo indispensable para cubrir el citado puesto por los procedimientos previstos en la normativa vigente.

e) Las pagas extraordinarias tendrán la cuantía que para cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se abonarán en las nóminas de Junio y Diciembre.

f) Las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre, contarán con un suplemento de 20.000 pesetas (120,20 Euros) cada una a partir de 2001.

g) Complemento personal: complemento que percibirán los trabajadores en activo en la fecha de la firma de la VPT. Este complemento será el resultante de hallar la diferencia entre el total bruto reflejado en la tabla de retribuciones de propuesta de acuerdo de VPT de 10 de Junio de 1999 y la tabla final de VPT propuesta por el P.M.D.

A la cantidad resultante se le añadirá la diferencia de la antigüedad según convenio colectivo del P.M.D. para los años 1998-1999 y los trienios según la Ley hasta el 31 de Diciembre de 1999.

Este Complemento tiene carácter consolidable y no absorbible, como respeto a las condiciones más favorables a los trabajadores a los que se les aplica.

Este Complemento solo será variable mediante la modificación de la VPT y por acuerdo entre el P.M.D. y el Comité de Empresa.

El personal en período de práctica o interino percibirá las mismas retribuciones que el personal laboral de su mismo puesto de trabajo o escala.

Artículo 11.- Premios

Artículo 11.1.- Premio de Asistencia

1.- Finalidad.

Con el fin de incentivar la concurrencia y el cumplimiento del horario de trabajo, se crea un plus de asistencia, que será satisfecha en concepto de complemento de productividad dotado inicialmente con la cantidad de 1.176.700 pesetas (7.072,11 Euros).

2.- Ámbito personal

La normativa del plus de asistencia, será aplicable al personal fijo y a los empleados laborales con contrato de fijos discontinuo y determinado igual o superior al período de devengo, que presten servicios en centros o dependencias del Patronato Municipal de Deportes.

3.- Ámbito temporal.

El plus será satisfecho dos veces al año, en los meses de Julio y enero, en función de la asistencia, sólo podrán devengarlos quienes presten servicios desde el inicio y hasta el final de cada semestre natural, (a excepción del personal fijo discontinuo, que devengara la parte proporcional a los meses trabajados).

4.- Cuantía.

En principio para dicho premio se crea una bolsa de Un millón ciento setenta y seis mil setecientas pesetas (siete mil setenta y dos Euros con once céntimos de Euro) para repartir entre los trabajadores del Patronato Municipal de Deportes y será abonada durante los meses de Enero y Julio. Del importe del citado plus se deducirán las cantidades procedentes, según la normativa establecida en el apartado 6, si no se alcanzarán plenamente los objetivos perseguidos.

5.- Control.

Para la comprobación de la asistencia al trabajo se utilizará el reloj de control establecido.

6.- Deducciones.

Teniendo presente que la finalidad del plus es incentivar la asistencia en el trabajo se establece lo siguiente:

a) Salvo las excepciones que a continuación se indican, no supondrá la merma del plus las ausencias y retrasos en la entrada o adelantos en la salida que sean consecuencia de licencias o permisos.

b) La inasistencia injustificada, esto es, sin licencia previa o justificación posterior procedente, un día o más, supondrá la pérdida de todo derecho al plus en el período en que aquella se produzca.

c) Por cada día de inasistencia justificada con parte de baja por enfermedad común expedido por facultativo competente, se detraerán del plus la cantidad de: Mil quinientas pesetas (nueve Euros y dos céntimos de Euros) los primeros cuatro días, y el quinto el resto.

7.- Remanentes.

Las cantidades que fueran objeto de deducción serán distribuidas, proporcionalmente a los pluses que devengarán, entre quienes tuvieran derecho.

8. - Exclusiones.

Quedarán excluidos íntegramente del plus quienes durante el período al que el mismo se refiera, realizara actos u omisiones que impidieran el control de asistencia, o trataran de desvirtuar la realidad en cuanto al tiempo de prestación de los propios servicios o de los terceros, o colaborasen activa o pasivamente en ello.

9.- Incidencias en el régimen disciplinario.

El plus se concibe como un premio, por lo que su existencia ha de extenderse sin perjuicio de la posibilidad de exigencia de las responsabilidades a que hubiese lugar por la comisión de faltas de asistencia, ausencias injustificadas dentro de la jornada de trabajo, abandono del servicio, realización de actos encaminados a la eliminación del control, connivencia con ellos.

Artículo 11.2.- Premio del Patrón (San Juan Bosco)

En la nómina del mes de Enero, todos los empleados del P.M.D. recibirán un premio de S. Juan Bosco, dotado inicialmente con la cantidad de 10.633 Pesetas (63,91 Euros), prorrateándosele dicho premio al tiempo trabajado en contratos inferiores a un año.

Artículo 12.- Incremento de retribuciones y fondos adicionales

El incremento de retribuciones y fondos adicionales para cada año de vigencia del presente convenio será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se establece para cada año de vigencia del presente convenio, a partir del 1 de Enero de 2002, un fondo adicional del 2% del capítulo primero de personal de los presupuestos del P.M.D. vigentes, a distribuir entre todos los trabajadores/as como mejoras sociales.

Artículo 13.- Indemnizaciones y Suplidos

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por el P.M.D., de conformidad con los conceptos siguientes:

- Dietas, cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el día de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual. En caso de que el P.M.D. corra con los gastos de alojamiento y manutención del personal, este no percibirá dieta alguna.

- Gastos por desplazamiento. Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte. Se establece la cifra autorizada en cada momento por el R.D. 236/88 de 4 de Marzo, revisado por resolución de 22-03-94, o norma que en cualquier momento la modifique o sustituya, o norma o consideración presupuestaria local que mejore la aquí establecida.

Las indemnizaciones se devengarán en el momento en el cual se origine el gasto. En aquellos supuestos en los que el personal sea designado por el P.M.D. para ostentar la representación de éste en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Artículo 14.- Servicios Extraordinarios

Sólo tendrán la consideración de servicios extraordinarios, a todos los efectos, los que se realicen fuera del horario establecido en el calendario laboral de los respectivos departamentos, colectivos de trabajadores y trabajador que por sus condiciones específicas y especiales tenga un calendario personal.

Los servicios extraordinarios serán de libre aceptación por parte del trabajador. Asimismo será optativo por parte del trabajador el compensarlos en descansos o cobrarlos como tal, al importe correspondiente establecido.

Por los motivos ya indicados, los servicios extraordinarios compensados por descanso, no computarán a afecto del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del texto refundido de Estatuto de los Trabajadores.

Dichos servicios se abonarán conforme a lo establecido en la VPT del P.M.D., modificándose la misma para el año 2000 en las siguientes cantidades, y para posteriores aumentándosele lo que marque la Ley General de Presupuestos del Estado:

GRUPO	H. Extra normal		H. E. Fest. o Noct.		H.E. Fest. y Noct.	
A	4.488	26,97	+ 510	+3,07	+ 1.020	+6,13
B	3.774	22,68	+ 510	+3,07	+ 1.020	+6,13
C	3.060	18,39	+ 510	+3,07	+ 1.020	+6,13
D	2.550	15,33	+ 510	+3,07	+ 1.020	+6,13
E	2.040	12,26	+ 510	+3,07	+ 1.020	+6,13
	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros

Tendrán preferencia para la realización de servicios extraordinarios el personal que venga realizando las funciones que demande la realización de dichas horas.

Los servicios extraordinarios se realizarán aplicándose sistemas rotativos entre el personal que desee realizarlo, y el computo de horas será anual, teniendo preferencia el personal que menos horas tenga realizadas y a su vez no se encuentre de permiso.

El Comité de Empresa tendrá información por escrito del personal que solicita el servicio extraordinario y el personal que es elegido para el mismo, y horas realizadas. El P.M.D. facilitará al Comité de Empresa, de forma trimestral, memoria explicativa sobre la realización de servicios extraordinarios en la que se detallará en que puesto y en que servicio se han realizado, cuando, que cantidad y por que causa.

Artículo 15.- Recibo salarial o nómina

La liquidación o pago del salario se realizará puntual y documentalmente antes de la finalización del mes. El personal y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, el día 14 de cada mes (día 10 en el mes de Diciembre) o hábil anterior, previa solicitud por parte del interesado, un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual justificativo y confidencial del pago del mismo. El recibo de salario deberá reflejar claramente:

- Nombre, D.N.I., empleo, relación laboral, grado consolidado, fecha de alta, n.º de trienios reconocidos, n.º de Seg. Social, Grupo de Cotización y n.º de registro.
- Nombre de la empresa, nombre del centro de trabajo y domicilio, n.º de la Seg. Social de la empresa y nombre del puesto de trabajo que desempeña.
- Fecha, período de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y la cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentajes y cuantías.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o en su caso datos de la domiciliación bancaria.
- El modelo de recibo y sus posibles modificaciones deberá ser considerado con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV.

Artículo 16.- Planes y ofertas de empleo

1. La planificación integral de los recursos humanos y de empleo del P.M.D. de Huelva, se desarrollará en su caso, a través de planes de empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo, estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

2. Los planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- Dimensión y estructura de la plantilla del personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista del plan.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que, durante la aplicación de este convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- Se coordinará la política de empleo con la formación y la promoción profesional.
- Deberá incluir asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que proceda, de acuerdo con las propuestas realizadas, tanto por el P.M.D., como por los representantes de los trabajadores.
- Tratarán las medidas de movilidad que se precise desde una perspectiva positiva como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y promoverán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.
- Los planes de empleo deberán contemplar de forma conjunta las actuaciones a desarrollar de todo el personal del P. M. D.
- Deberán argumentarse suficientemente los motivos de eventuales supresiones de puestos de trabajo, que no podrán verse como consecuencia de contratación del servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre el P.M.D., y los sindicatos firmantes del presente convenio.

- El P.M.D., deberá entregar los mencionados planes de empleo a la representación sindical con una antelación de, al menos, treinta días a su puesta en marcha.

- No se podrán convocar ofertas públicas de empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.

Con carácter anual se convocará a concurso de traslados, de forma previa a la aprobación de la oferta pública de empleo correspondiente.

La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales. Una vez superado los seis meses de vigencia, se evaluará la estabilidad en el puesto, teniendo en cuenta la normativa básica estatal.

El Patronato Municipal de Deportes, informará a los sindicatos firmantes del presente convenio, mediante petición de éstos, de los servicios realizados en o para el P. M. D., por personas físicas y/o jurídicas, que suponga la realización de actividades que pudieran ser desempeñadas por personal laboral del propio Patronato Municipal.

El Patronato Municipal de Deportes aplicará en su ámbito la ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.

El Patronato Municipal de Deportes deberá informar a la representación sindical de los trabajadores de los proyectos que vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM., etc.

El P.M.D., en ningún caso utilizará los proyectos antes reseñados para cubrir puestos de trabajo de la RPT, siendo cubiertos éstos de la forma prevista en el presente Convenio.

Las previsiones y medidas de los planes de empleo se reflejarán en una memoria justificativa que contendrá las referencias temporales que procedan, en un período máximo de doce meses. Esta memoria se remitirá a la representación sindical para su negociación en la Mesa General de Negociación, con una antelación mínima de quince días.

3. El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforma la oferta de empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por trabajadores fijos de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente.

Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores laborales que reúnan los requisitos señalados en la VPT para dichos puestos:

- Reingresos de empleados o empleadas excedentes.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos o libre designación, en su caso, entre los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de titulación.
- Las motivadas por concursos de traslados aquellas que sean por consecuencia de procesos selectivos para

ascender dentro de la misma escala, pero el mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.

- Promoción Interna entre los trabajadores pertenecientes a los grupos de titulación inferior: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- Oferta Pública de Empleo.

4. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al trabajador afectado de otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente nivel, en los términos previstos para la redistribución de efectivos y, en todo caso, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5. Durante el proceso de designación de un nuevo puesto trabajo, se percibirán las retribuciones del puesto desempeñado.

6. Los aspectos de la oferta de empleo público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección serán negociados en la Mesa General de Negociación.

7. Anualmente se publicará la oferta de empleo público junto a los presupuestos.

Artículo 17.- Selección del personal

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Mesa General de negociación y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2. Se garantiza la presencia de un miembro designado por cada una de las secciones sindicales firmantes, con voz y sin voto, en todos los tribunales y comisiones de valoración encargados de resolver las convocatorias de selección tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación en cursos de formación organizados en el P.M.D. de Huelva. Existirá un miembro en representación del Comité de Empresa que forme parte de dichos Tribunales y Comisiones de Valoración de pleno derecho (con voz y voto) y que esté en posesión de la titulación o especialización igual o superior a la exigida para acceso a la plaza convocada, en función del tipo de pruebas a realizar en cada caso. No siendo este requisito exigible para aquellos miembros que asistan en representación sindical (con voz y sin voto) ya que su misión fundamental será la de garantizar la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.

En la asistencia a estos tribunales o comisiones de valoración serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el RD. 236/88, para todos aquellos miembros que asisten con voz y voto.

3. Las convocatorias de acceso, provisión y formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como para el temporal, serán informadas por la Mesa General de Negociación.

Artículo 18.- Provisión de puestos de trabajo

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el

sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante Comisión de Servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente convenio, "conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".

4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a) concurso de méritos. En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. No se valoran como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempeñado mediante Comisión de Servicio o libre designación.

La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distinga de los restantes puestos de trabajo, se realizarán mediante concurso específico, que constará de dos fases, en una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el Art. 50 del RD. de 10 de Marzo.

Los trabajadores del Patronato Municipal de Deportes deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo de acuerdo con el procedimiento de concurso de méritos, podrán ser removidos del mismo conforme a lo establecido en el Art. 50 del mencionado RD. 364/1195.

b) libre designación. Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a jefe de servicio o superior y los de secretario/a particular del vicepresidente del P.M.D. El trabajador nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del RD. citado.

5. Con una periodicidad al menos anual se convocará a concurso de traslado los puestos vacantes cubiertos de forma provisional.

6. Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

7. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contando desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 19.- Adscripciones provisionales

Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos:

a) Remoción o cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos o libre designación.

b) Reingreso al servicio activo sin reserva del puesto de trabajo.

c) Por razones de salud en los supuestos de embarazo o período de lactancia.

Artículo 20.- Segunda actividad

1. Los trabajadores del Patronato Municipal de Deportes, al cumplir la edad de 55 años, podrán pasar a realizar servicios secundarios dentro de la organización del propio servicio, o bien realizar sus funciones en otras áreas del P.M.D.

2. Los trabajadores del P.M.D. de Huelva pasaran a realizar servicios secundarios en otras áreas del P.M.D., cuando aleguen motivos de incapacidad física o psíquica, convenientemente acreditados. Dichas situaciones deberán ser evaluadas y determinadas por un comité médico, compuesto por tres facultativos, dos en nombre del P.M.D., siendo uno de ellos el Inspector Médico, y uno por parte interesada, analizándose posteriormente dicho caso por el Comité de Empresa.

3. En el plazo de seis meses desde la aprobación del presente convenio se realizara uno específico sobre la segunda actividad.

Artículo 21.- Carrera Profesional

A los efectos de carrera profesional, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en la tabla 1, de categorías profesionales o empleos, anexa al presente convenio. Todo trabajador posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial.

No obstante, los trabajadores que obtengan por procedimientos reglamentarios, un puesto con un nivel superior, consolidarán por cada dos años de servicio ininterrumpidos, o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al puesto desempeñado.

El grado personal superior también se podrá consolidar mediante la superación de cursos específicos, desempeño del puesto de trabajo durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, así como de otros requisitos objetivos que se determinen en la Mesa General de Negociación.

Artículo 22.- Promoción profesional

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. Los ascensos de categoría profesional dentro de cada grupo, se producirán teniendo en cuenta, la formación, los méritos, la antigüedad y la buena conducta de los aspirantes.

2. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

3. La promoción se deberá basar en el historial profesional, formación y cualificación adquiridas, debiendo

ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de actitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación.

4. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará en todo caso mediante promoción interna, por el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre los trabajadores fijos e indefinidos que posean la titulación y requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo al que pertenezcan. El aquí establecido es el único sistema posible para consolidar una categoría o empleo superior.

A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción interna:

a) Cuando se viniere realizando trabajos de una categoría superior durante más de 6 meses continuados.

b) Mediante sistema de concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos diez años.

c) Mediante sistema de concurso, cuando se tuvieron antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un curso de formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Mesa de Negociación.

d) Mediante sistema de concurso-oposición para promocionar a un grupo superior, se aplicarán los criterios establecidos en los apartados b) y c), estableciéndose, asimismo, que los aspirantes deberán realizar, además, una prueba de aptitud sobre el trabajo desarrollado en la plaza o puesto a ocupar.

5. La adscripción de los trabajadores a los puestos de trabajos se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

6. Cuando así se acuerde estas convocatorias podrá llevarse a efecto independientemente de las de ingreso.

Artículo 22.2.- Relevo de funciones

Cuando un trabajador realice funciones de superior categoría, la realización de dichas funciones no será causa, en ningún caso, de promoción interna de los trabajadores.

Mientras dure el desempeño de dichas funciones de superior categoría, se le retribuirá en igual cuantía a la que esté recogida en Convenio para dicha categoría.

Artículo 23.- Oferta pública de empleo laboral

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los trabajadores del P.M.D. de Huelva, constituirán la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las fases de convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el RD. 896/92 de 7 de Junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el RD. 364/95 de 10 de Marzo.

2. El sistema de selección será el de concurso, oposición o concurso-oposición libre.

3. Para el personal de nuevo ingreso se realizarán

cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo. Este curso se desarrollará, en todo caso, dentro de la jornada laboral.

Durante este periodo percibirá el cien por cien de las retribuciones correspondientes al puesto que hayan o vayan a resultar adscritos. Si este concurso se realiza fuera del término municipal percibirán las correspondientes dietas por desplazamiento y manutención, en su caso.

4. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 24.- Excedencias

1. En todo lo relativo a excedencia y situaciones administrativas de los trabajadores se realizará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95 de 10 de Marzo (Art. 13 al 19), con norma que le sea de aplicación en cada momento.

2. Podrá concederse una excedencia voluntaria incentivada cuando el trabajador se encuentre afectado por un plan de empleo, ésta tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica. Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO V

Artículo 25.- Jornada de trabajo

La jornada laboral será la misma, en su número de horas, que la que actualmente se viene desempeñando por el personal del P.M.D., recogida en anteriores convenios y modificada en la VPT.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, deberán de mediar al menos 12 horas.

Por cada período semanal se tendrá derecho a 2 días de descanso.

La jornada que se realice total o parcialmente entre las 23'00 y las 7'00 horas tendrá la consideración de nocturna, y por tanto la retribución específica indicada para ello. Inicialmente 1.800 pesetas (10,82 Euros).

La jornada que se realice total o parcialmente en Sábados, Domingos o Festivos, tendrá la consideración de festiva, y por tanto la retribución específica indicada para ello. Inicialmente de 2.000 pesetas (12,02 Euros) por día.

Se establece un tiempo de descanso computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios. El personal que tenga establecida su jornada en turnos de trabajo, adecuará proporcionalmente el tiempo de descanso a dichos turnos, no pudiendo acumularse.

El personal que trabaje a turnos o que deba de realizar guardias, deberá de conocer su horario con al menos 30 días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operarios o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos deberán de ser negociados con carácter anual con los representantes de los

trabajadores con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer en su caso las correspondientes compensaciones.

El horario de trabajo en las fiestas de Semana Santa, Colombinas, y Navidades, se reducirá en una hora. En aquellos servicios que no permitan tal reducción, se acumulará en horas simples hasta tanto se pueda disfrutar sin que en ningún caso quepa la compensación económica.

Si por necesidad del servicio el trabajador se viera obligado a doblar turno, la empresa abonará 1.942 pesetas (11,67 Euros), en concepto de comida.

El personal del Patronato Municipal que realice funciones de limpieza fuera de la jornada de trabajo establecida por el convenio, percibirá un abono de 17.550 pesetas (105,48 Euros). El número mínimo de empleados que realizará dicho trabajo será de cuatro por instalación.

El personal que realice funciones de guardería de las instalaciones, en horario de 22,00 a 24,30 horas de lunes a viernes, percibirá un abono de 20.000 pesetas (120,20 Euros). Se establece un turno de dos personas para el Polideportivo Diego Lobato y una para el Andrés Estrada (esta última persona que realice su servicio en el Andrés Estrada, deberá estar siempre acompañado de un Vigilante). Esta actividad será realizada por las categorías de oficiales y auxiliares de mantenimiento exclusivamente.

El personal que acuda a los eventos Deportivos, fuera de su jornada habitual, y que tengan lugar en el Palacio de Deportes, Estadio Municipal, o cualquier otra instalación municipal, recibirá una gratificación de 7.000 pesetas (42,07 Euros) para los días normales y 9.000 pesetas (54,09 Euros) para los sábados, domingos o festivos.

Artículo 26.- Calendario Laboral

Anualmente se aprobará el calendario laboral, de acuerdo con las presentes normas, entre P.M.D. y Comité de Empresa, y con un mes de antelación a la finalización del año.

De acuerdo con la legislación vigente, a finales de cada año, la empresa confeccionará, los diferentes cuadrantes calendarios laborales que habrá de regir en cada uno de los servicios o secciones durante el año siguiente. Dichos calendarios se ajustaran, a nivel anual, a la jornada anual anteriormente citada.

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo el personal. Con carácter general la jornada laboral se realizará conforme a la marcada en el calendario laboral anual, e indicada en los cuadrantes semanales publicados.

Los días 24 y 31 de Diciembre y 5 y 31 de Enero, se considerarán como no laborables. Además, si estos 4 días, por las fiestas fijadas en el calendario laboral anual oficial, coincidieran en el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con los días de descanso que correspondan.

Se establecen para los días anteriormente citados (5 y 31 de Enero, y 24 y 31 de Diciembre) por parte del P.M.D. servicios mínimos, en jornada de mañana y en horario de 8'00 a 15'00 horas, abonándose una gratificación de 16.000 pesetas (96,16 Euros) más la gratificación correspondiente

por Servicios Extraordinarios a todos los trabajadores que realicen dichos servicios mínimos.

El personal tendrá derecho a tantos días anuales, como días festivos reglamentarios figuren en el calendario laboral de la provincia. Además, si estos días, por las fiestas fijadas en el calendario laboral anual oficial, coincidieran en el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con los días de descanso que correspondan.

Artículo 27.- Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas al personal afectado por el presente convenio será de 26 días laborables para todos los trabajadores, sin que con él se perturben en ningún caso la duración de la jornada anual efectiva que cada uno corresponde a realizar.

Con respecto a organización, devengo, planificación, etc. de las vacaciones, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

1. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo aquellos casos de cese en la empresa, ante lo cual se abonará al trabajador la parte proporcional devengada y no distribuida.

2. El devengo de los días de vacaciones será por año natural, es decir, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre. Aquellos trabajadores de nuevo ingreso, contratados temporalmente, a tiempo parcial, fijos discontinuo y demás tipos de contratos contemplados por la ley, que no permanezcan el año completo en la empresa disfrutarán de la parte proporcional que les corresponda según el período trabajado.

3. Como regla general, se procurará concretar el disfrute de las vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto, siempre que las necesidades de los servicios lo permita y de conforme a la ley, siguiendo criterios de rotación de fechas de disfrute entre los trabajadores. El disfrute de las Vacaciones, en ningún caso, podrá comenzar en festivo, descanso semanal establecido, o víspera de este.

4. El cuadro disfrute de las fechas planificadas para el disfrute de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tabloneros de anuncios, para general conocimiento y con suficiente tiempo para las alegaciones que crean oportunas a dicha distribución por parte de los trabajadores.

5. El trabajador podrá reservarse hasta trece días laborables consecutivos de las vacaciones anuales para disfrutarlos en la fecha en que el trabajador proponga con quince días de antelación. En este supuesto los días restantes no podrán dividirse.

En caso de conflicto de intereses de los trabajadores, se atenderá a turnos rotativos anuales.

Podrán unirse exclusivamente a las vacaciones las siguientes licencias: por matrimonio civil o eclesiástico, por maternidad y por los días de descanso a que se tuviera derecho por la realización de servicios extraordinarios, y siempre que el servicio lo permita.

Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios a los trabajadores que se hallen disfrutando de licencia por vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca, se determinará la compensación correspondiente en la Comisión paritaria de interpretación.

Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador padeciera accidente o cause enfermedad constitutiva de enfermedad temporal que coincidiera en el tiempo con tal licencia programada, esta quedará suspendida debiendo el trabajador al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación compatible con las necesidades del servicio dentro del año natural.

Teniendo presente la jurisprudencia existente al efecto, en el caso de que la enfermedad o el accidente se produjese una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el período vacacional ni dará derecho al incremento del mismo.

Artículo 28.- Bolsa de Vacaciones

Durante la vigencia de este convenio cada trabajador recibirá tres bolsas de vacaciones que se harán efectivas en los meses de Febrero, Julio y Septiembre y que cuyas cuantías serán de 110.000 pesetas (661,11 Euros) cada bolsa, para cada año de vigencia del presente convenio a partir de 2001.

Las bolsas para el año 2000, tendrán la cuantía ya existente.

Para aquellos/as trabajadores/as que no hayan prestado servicios el año completo se les abonará la cantidad que, proporcionalmente al tiempo trabajado, les correspondan.

Artículo 29.- Permisos y licencias retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de licencias retribuidas a razón de todas su retribuciones, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) Por matrimonio civil o religioso, 15 días naturales. En caso de separación o divorcio se concederán 15 días naturales como máximo y de forma no continuada, previa justificación.

b) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos 2 días naturales.

c) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 18 por parto múltiple, que podrá distribuir a su conveniencia antes o después del parto siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de las anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción de un menor de seis años.

d) En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de edad o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividades retribuidas y que estén a su cargo, tendrán derecho a 30 días naturales.

e) Por enfermedad grave, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 3 días laborables.

g) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, 3 días laborables.

h) Por fallecimiento de abuelos, nietos o tíos, 1 día natural.

i) Por traslado del domicilio habitual 2 días hábiles.

j) Por examen, el día de su realización, tanto si se trata de enseñanza reglada como oposiciones oficiales.

k) El empleado que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 3 días laborables antes de los exámenes finales de curso. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

l) Ocho días por Asuntos Propios. El trabajador podrá disfrutar estos días a su conveniencia sin justificar, sin perjuicio de las necesidades del servicio. Este permiso no podrá acumularse al período vacacional. La denegación de dicho permiso deberá justificarse documentalmente al interesado por parte del servicio.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del trabajador, el tiempo establecido en el presente convenio, siempre que establezca la reglamentación necesaria.

o) El P.M.D. podrá conceder permiso de hasta quince días por asuntos propios cuya petición deberá responder a causas debidamente concretadas y justificadas, no pudiéndose en ningún caso utilizarse estos días globalmente, sino sólo y exclusivamente los que sean estrictamente necesarios para ello.

p) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, con la debida justificación.

Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral al comienzo y antes de la finalización de la misma y en caso de que los dos trabajen sólo tendrá derecho uno de ellos.

q) Por el reconocimiento médico anual de la empresa, el día de su realización. Si el día designado para el reconocimiento médico, coincidiera con el descanso del trabajador, será compensado por otro día de descanso.

r) Para la asistencia a actos religiosos de relevada importancia (comuniones, bautizos, etc.) un día en congruencia con el motivo que lo origina, para el trabajador municipal o cuando las mismas estén referidas a sus padres, hijos, hermanos o nietos.

s) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el trabajador tendrá derecho a 3 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

t) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años, o algún disminuido físico, psíquico, o sensorial, que no desempeñe actividades retribuidas, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones. Tal reducción de la jornada procederá también si el trabajador por razones de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano o familiar que requiera especial dedicación.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Huelva, el permiso se incrementará en dos días naturales y en tres, si es en cualquier otra parte del Estado.

Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 10 días.

Todas las peticiones de permiso deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con la siguiente antelación:

a) los permisos y licencias de hasta 10 días de duración deberán comunicarse con 3 días hábiles de antelación, y con 15 los de mayor duración, salvo casos de urgente necesidad, en los que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

b) En caso de denegación, esta deberá efectuarse mediante comunicación escrita con expresión clara de las causas que la motivan, dándose posteriormente audiencia al interesado y a los representantes de los trabajadores en los supuestos de disconformidad.

c) Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requieran.

Artículo 30.- Permisos no retribuidos

A petición del personal se concederán permisos no retribuidos con la conformidad del responsable del servicio por un período de hasta 6 meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna cuando excedan de 15 días y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años.

El P.M.D. para cubrir las ausencias de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal con una antelación de 15 días como mínimo.

I - Los trabajadores que lleven un mínimo de dos años de antigüedad al servicio del Patronato Municipal de Deportes, tendrán derecho si lo solicitan, a un permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año, a solicitud del interesado, previo informe favorable del Servicio de Personal y de los representantes de los trabajadores.

II - Los trabajadores que lleven un mínimo de cuatro años de antigüedad al servicio del Patronato Municipal de Deportes, podrán solicitar en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no superior a 6 meses, previo informe favorable del Servicio de Personal del Patronato Municipal de Deportes, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva lo solicitado.

III - Estos permisos no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de 5 años, no computándose el tiempo del mismo a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VI.

Artículo 31.- Formación y perfeccionamiento profesional

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a que se les facilite la

realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos y profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar en los cursos organizados por el P.M.D., o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo. El P.M.D. dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de sus trabajadores.

3. Para cubrir los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, los trabajadores podrán disponer de hasta quince días de permiso retribuidos.

4. Con el objetivo de fomentar la carrera profesional, mediante la promoción interna, se incluirán anualmente los planes formativos, cursos promocionales con las siguientes características:

- Se destinarán a todos aquellos trabajadores que sean objeto de Promoción Interna.
- En dichos cursos promocionales se impartirán las materias exigidas en los diferentes procesos selectivos, que se determinen previamente para dichas promociones.
- Se accederá a dichos cursos por criterios objetivos determinados por la comisión de formación que buscaran fórmulas para ver compensadas en horarios la asistencia a los mismos como de trabajo efectivo.

Artículo 32.- Planes de formación

El P.M.D., realizará, durante el primer trimestre de cada año, un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores/as, estudio que se remitirá a las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa del Personal Laboral.

El desarrollo y gestión administrativa y económica de dicho plan se realizará con la participación de la representación sindical mencionada en el párrafo anterior, en los casos que se soliciten a la que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización. Para defecto, se creará una Comisión Paritaria de Formación, la cual elaborará un reglamento de funcionamiento en el plazo de tres meses de la entrada en vigor del presente convenio.

El P.M.D., directamente o en colaboración con centros oficiales reconocidos, organizarán los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

CAPITULO VII.

Artículo 33.- Jubilación

Los trabajadores con 64 años que cumplan los demás requisitos exigibles por la Seguridad Social, podrán jubilarse

en los términos previstos en el R. D. 1.994/85 del 17 de Junio.

A estos efectos, si un trabajador se hiciese de tal derecho, la Empresa realizará las gestiones necesarias para que se jubile.

El puesto vacante por jubilación, salvo que por imperativo legal se proceda a la amortización de la plaza, será cubierto en el menor tiempo posible, iniciándose los trámites inmediatamente después de haberse producido la vacante.

Los trabajadores con 62 años o más, podrán acogerse a lo establecido en el artículo 12.5 de la ley 8/80 de 10 de Marzo modificado por la ley 32/84.

A estos efectos la empresa realizará las gestiones oportunas para dar cumplimiento a tal petición como regula el R. D. por la ley 32/84 de 31 de Octubre.

Los trabajadores con 60 años o más, y al menos 15 años de Servicio, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función a la escala abajo reseñada.

- Faltando hasta 5 años o más para la jubilación, 1.453.704 pesetas (8.736,94 Euros).

- Faltando hasta 4 años para la jubilación, 1.142.196 pesetas (6.864,74 Euros).

- Faltando hasta 3 años para la jubilación, 830.688 pesetas (4.992,54 Euros).

- Faltando hasta 2 años para la jubilación, 519.180 pesetas (3.120,33 Euros).

- Faltando hasta 1 año para la jubilación, 311.508 pesetas (1.872,20 Euros).

Estos premios serán satisfechos de una sola vez, y dentro de los treinta días siguientes a dicha jubilación.

La corporación realizará las predicciones de jubilación con un año de antelación, informando de ello a los representantes de los trabajadores, con objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

Artículo 34.- Plan de Jubilación

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo, la corporación, desde la firma del presente acuerdo, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actuarial sobre los costos y condiciones de aquel en función de las características de la plantilla. Del resultando se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 35.- Incapacidad temporal, licencia por enfermedad

En los supuestos en los que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el 100% de su salario, y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de condición de pensionista, si así se determinará legalmente.

Artículo 36.- Asistencia jurídica y cobertura de riesgos

En los procedimientos penales, cuando el trabajador resulte condenado, los gastos de defensa jurídica, costas, fianzas y responsabilidad civil derivada de la penal, habrán

de ser por cuenta de quien resulte penalmente responsable, sin que el P.M.D. pueda hacerse cargo de los mismos.

En todo caso, sin perjuicio del apartado anterior, la fianza sustitutiva de prisión provisional que deba aportar el trabajador en un procedimiento penal correrá a cargo del P.M.D., siempre que el proceso sea consecuencia de la actuación del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Cuando un trabajador deba asistir a juicio como consecuencia del desempeño de sus funciones, fuera de su jornada laboral percibirá una contraprestación económica de 3.500 pesetas (21,04 Euros) y una compensación en descanso de media jornada. Si el juicio se celebrase en su día de descanso o permiso, esta compensación será de una jornada completa de descanso.

Este último apartado no será de aplicación a aquellos trabajadores que perciban en sus retribuciones mensuales cantidades económicas como consecuencia de la asistencia a juicios o bien tengan atribuidas como funciones las de asistir a juicios en representación del P.M.D.

La corporación vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del siguiente acuerdo, entregándose copia de la misma a cada trabajador.

Dicha póliza garantiza la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan.

- Muerte por accidente.

- Incapacidad permanente, absoluta, gran invalidez por accidente

- Responsabilidad Civil: En virtud de daños a terceros con responsabilidad civil directa en un empleado del P.M.D.

La cantidad asignada a cada una de las coberturas de los riesgos anteriormente reseñados, vienen recogidas en la póliza suscrita con la compañía de seguro elegida por el P.M.D., y de la cual se dará copia al Comité de Empresa.

La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día, asumiendo el P.M.D., su cuantía por inexistencia o insuficiencia de la póliza.

Esta póliza será suscrita con aquella compañía que a elección del P.M.D. crea más conveniente, y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos.

Para el año 2001, el P.M.D., junto con la representación sindical, llevará a cabo una revisión para mejorar tanto los riesgos como la cobertura de dichas pólizas, incorporándose al Convenio cuando se finalicen los trámites al respecto.

Artículo 37.- Anticipos Reintegrables

A petición del trabajador, el P.M.D. anticipará a los trabajadores que lo soliciten, préstamos por una cuantía máxima de 400.000 pesetas (2.404,05 Euros), sin ningún tipo de interés, y sin justificar, que será devuelto en el plazo máximo de 12 mensualidades con pago por parte del trabajador de 1/12 parte mensual. Para la concesión de dichos préstamos se estará a lo dispuesto por el Comité de empresa.

En ningún caso, la bolsa podrá exceder de 3.000.000 pesetas (18.030,36 Euros), ni el P.M.D. podrá hacer uso de ella para otra cosa que no sea lo estipulado en este artículo.

El préstamo del personal que no tenga contrato durante el año siguiente a la fecha de petición, se amortizará en el periodo de trabajo efectivo. El P.M.D. no podrá hacer uso de esta bolsa para otra cosa que no sea lo estipulado en este artículo. Los procedimientos de concesión se determinarán por los representantes de los trabajadores.

Artículo 38.- Ayuda de Estudios

El P.M.D. abonará en la nómina de Noviembre en concepto de ayuda de estudios para hijos de empleados y en razón a los estudios que vinieran realizando las cantidades siguientes:

Año 2000, igual que se viene percibiendo anteriormente.

A partir del 1 de Enero de 2001:

ESTUDIOS	Cuantía Ptas.	Cuantía Euros
Guardería/Ed. Infantil	27.000	162,27
Educación Primaria	32.000	192,32
Educación Secundaria	40.000	240,40
Ciclo formativo grado medio	45.000	270,46
Bachiller/COU/Ciclo formativo grado superior	50.000	300,51
Estudios universitarios en la provincia	60.000	360,61
Estudios universitarios fuera de la provincia	85.000	510,86

Dichas cantidades serán incrementadas anualmente con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los requisitos para obtener dicha prestación son los siguientes:

a) Certificación acreditativa del nivel de Estudios emitida por el Centro Escolar donde se cursen los estudios, que deberán ser reconocidos como Oficiales por la Consejería de Educación y Ciencias o Ministerio de Educación y Ciencias.

b) En los casos en los que la Guarda Legal del niño/a no corresponda al empleado/a se abonará a quien por sentencia judicial lo acredite documentalmente.

c) En caso de estar cursando dos o más estudios, sólo se abonará una prestación por hijo/a, la de mayor cuantía.

d) En los casos de matriculación por asignaturas se abonará como ayuda la parte que resulte de dividir la cuantía total de la misma entre el número de asignaturas que tenga el Curso y multiplicada por el número de asignaturas en las que se haya matriculado, debiendo aportar al efecto certificación del número de asignaturas de que consta el curso y del curso y del número de las que se ha matriculado.

Ante la imposibilidad de aportar la certificación exigida en el plazo de presentación de solicitudes (fecha límite 31 de Octubre), podrá sustituirse la misma por documento acreditativo del abono de las tasas bancarias efectuadas para la matriculación.

e) Tendrán derecho al percibo de la ayuda de estudios por hijos aquellos empleados que lleven como mínimo seis meses en activo al 31 de Octubre del año en curso.

f) En caso de solicitud de ayuda por estudios universitarios fuera de la provincia de Huelva, se ha de acreditar documentalmente la imposibilidad de cursarlos en la provincia. Si se trata de carrera universitaria para la que no hay facultad o escuela en Huelva, dicha acreditación no será necesaria.

g) Las solicitudes deberán presentarse en el Departamento de personal del P.M.D., siendo el plazo improrrogable,

de presentación de solicitudes hasta el 31 de Octubre del año en curso, quedando nula y sin efectos las solicitudes presentadas con posterioridad a esta fecha en el Departamento.

h) En caso de apreciarse alguna falsedad en los datos o documentos aportados, además de poder exigirse la responsabilidad a que haya lugar, quedará automáticamente denegada dicha ayuda.

i) De las ayudas otorgadas se dará cuenta al Comité de Empresa.

Para los/as trabajadores/as del P.M.D. que cursen estudios oficiales, les serán abonados los gastos de Secretaría, Matriculación y libros, siempre que acrediten su paso a un curso superior.

Artículo 39.- Ayudas

Polideportivos Municipales.- El P.M.D. facilitará la afiliación de todos los trabajadores/as y familiares de 1º grado de consanguinidad que lo deseen a los distintos polideportivos municipales, siendo por cuenta del P.M.D. el 100% de las cuotas. En este caso, si algún familiar directo de los trabajadores (Familiares de 1º grado) realizase alguna de las actividades programadas por el Patronato, dicho familiar pagará la actividad como si fuese abonado.

Hijos minusválidos.- El Patronato abonará por cada hijo minusválido cuya situación sea acreditada mediante informe médico, la cantidad de 16.190 pesetas (97,30 Euros) por el primero y 19.436 pesetas (116,81 Euros) por cada uno de los siguientes.

Ayuda para prótesis.- se establece para cada año de vigencia del presente convenio la cantidad del 0,5% del capítulo 1º de personal del presupuesto del P.M.D., para la unidad familiar (1º grado de consanguinidad). Los criterios de reparto de las cantidades serán establecidos por el Comité de Empresa.

Cesta de Navidad.- El P.M.D. destinará una cantidad anual para la compra de una cesta con productos alimenticios Navideños. La designación de los productos que

formarán dicha cesta será competencia de los representantes de los trabajadores y del Servicio de Personal del P.M.D.

Ayuda Económico.- El Patronato Municipal de Deportes, facilitará la integración de los trabajadores de dicho P.M.D. que lo deseen a ESCODE, siendo a cargo de la Empresa el importe de 80% del coste.

Artículo 40.- Derechos de los trabajadores

Derecho al respeto e intimidad.

El trabajador tendrá derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas o de naturaleza sexual.

Derecho a la Información.

Al incorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador será informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento del centro de trabajo correspondiente y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que les incumben.

Derecho a la asistencia a Cursos y Seminarios, Reciclaje profesional.

El P.M.D., facilitará la asistencia a cursos y seminarios de reciclaje profesional a sus trabajadores, en materia directamente relacionadas con el desarrollo de sus funciones.

Dicha asistencia se facilitará previo estudio del P.M.D. de una propuesta de cursos a realizar en el año, que deberán aportar los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores solicitarán la concesión de ayudas indicando expresamente curso o seminario, duración cuantía, relación con su puesto de trabajo, etc.....

La decisión final sobre lo anteriormente especificado la tiene el Departamento de Personal del P.M.D.

Normativa para la concesión de ayudas para la formación para los trabajadores.

Art.- 1

Podrán solicitar estas becas todos los trabajadores con contrato laboral dentro del P.M.D.

Art.- 2

Las Ayudas serán para Cursos, Seminarios, Jornadas, Critériums, etc., sean o no sean específico de su actividad.

Art.- 3

La cuantía de las ayudas se establecerá con relación a los gastos previstos por el solicitante, considerándose gastos susceptibles de ayuda, los siguientes:

- 3.1 Alojamiento
- 3.2 Desplazamiento
- 3.3 Dietas
- 3.4 Matrículas
- 3.5 Otros gastos que afecten a la actividad.

Art.- 4

Junto a la solicitud correspondiente, los solicitantes deberán presentar los siguientes documentos:

4.1 Gastos de Matrícula

4.2 Gastos de desplazamiento. (Según convenio)

4.3 Gastos de Dietas. (Según convenio).

Art.- 5

Para la concesión de ayuda, se valorará fundamentalmente lo siguiente:

5.1 Objetivos

5.2 Comprobante de las facturas correspondientes.

Art.- 6

Las solicitudes se entregaran en el Departamento de Personal del P.M.D.

Art.- 7

Entregada la solicitud y en un plazo máximo de cinco días, una comisión formada por tres miembros, compuesto por el responsable del Departamento de Personal y dos miembros del Comité de Empresa, informarán por escrito al interesado y en el tablón de anuncios para información general, de los criterios de la decisión.

Esta decisión podrá ser recurrida por escrito, en plazo máximo de tres días de su comunicación oficial.

A su vez esta comisión tendrá tres días de plazo para confirmar o no esta decisión.

Art.- 8

El P.M.D. consignará inicialmente para ello una bolsa de 1.000.000 pesetas (6.010,12 Euros).

En ningún caso se podrá hacer uso de esta bolsa, para otra finalidad que no sea lo estipulado en ésta normativa.

Art.- 9

Tendrá preferencia para la adjudicación de la ayuda, aquel empleado que no hubiese realizado ningún curso, seminario, etc., en al menos dos años consecutivos a la solicitud y concesión de esta.

En el caso de que alguna solicitud reuniese todas las condiciones requeridas, para su adjudicación, y no hubiese fondo para realizarse por estar agotado, el interesado la abonará de su bolsillo y el P.M.D., le reintegrará el importe total en la consignación siguiente.

La realización con la actividad desempeñada por el interesado será el criterio más valorado para su concesión aunque no el único ya que complementar conocimientos y titulaciones de otras especialidades también serán consideradas.

Artículo 41.- Protección de la trabajadora embarazada

Las trabajadoras del Patronato Municipal de Deportes que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les considera permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberá solicitarlo por escrito,

acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad, debiendo justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo que imparte dichos cursos.

CAPITULO VIII

Artículo 42.- Salud Laboral

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2.- El Patronato Municipal de Deportes deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

c) Elaborar, en el plazo máximo de seis meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

e) El P.M.D. designará a un número de trabajadores y los formará adecuadamente, para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el Servicio de Prevención.

f) El P.M.D. garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento o, en su defecto, de los propios trabajadores.

Artículo 43.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

En el P.M.D. se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores del P.M.D. Dicho Comité tendrá carácter y funcionamiento conjunto y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes del P.M.D. en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por la representación sindical, entre los trabajadores del P.M.D. Tendrán derecho a las horas sindicales que el Comité de Empresa les ceda. Las horas sindicales de los Delegados de Prevención no podrán coincidir en fecha y hora con las de los miembros del Comité que se las hayan cedido.

1.- Serán funciones de este Comité:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer al P.M.D., las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en el P.M.D. la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente al P.M.D. el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

2.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ejercerán como Delegados de Prevención de riesgos con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo las siguientes:

a) Ser informados por el P.M.D. de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como

indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, el P.M.D. estará obligado a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer al P.M.D. cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los empleados/as públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Con el fin de extender el conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, no sólo entre los Delegados de Prevención, sino entre el conjunto de empleados municipales, se concertarán con los Sindicatos firmantes del presente convenio los cursos, conferencias, etc., que faciliten los objetivos expuestos de acuerdo con el Plan de Formación previamente elaborado.

f) Los firmantes del presente convenio, junto con las Administraciones competentes en materia (Comunidad Autónoma, Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, etc.), se comprometen a desarrollar los estudios e iniciativas pertinentes, que además de mejorar las condiciones de Seguridad y Salud del conjunto de los empleados municipales, mejore de forma notable el servicio y la atención al ciudadano.

Artículo 44.- Reconocimiento Médico

Anualmente se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupen los mismos.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para los trabajadores de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador, a quien se deberá informar en todo momento del tipo de pruebas que le serán realizadas.

Artículo 45.- Ropa y Material de Trabajo

La Empresa facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo que sean adecuadas para la prestación de las tareas encomendadas, cada año y la cuantía destinada para estos fines será inicialmente de 53.500 pesetas (321,54 Euros) por cada trabajador y categoría especificada en convenio, que serán distribuidas de una sola vez (Ropa de Verano y Ropa de Invierno). La Empresa, a través de su Departamento de Personal, se encargará de concretar el lugar destinado para la compra, pedir el presupuesto, aprobarlo y en general de la compra de la mencionada ropa.

La calidad y cantidad de la ropa, con posibles incorporaciones y mejoras tratadas con el Comité de Empresa, será al menos la pactada en anteriores Convenios.

Los trabajadores con contrato eventual de seis meses o más, tendrán derecho a toda la ropa, correspondiente del año en que prestan sus servicios, desde el momento en que empiecen a desarrollar sus funciones, debiendo reintegrar dichas prendas, que pasarían a una bolsa de prendas de trabajo de la Empresa, si finalizaran sus contratos.

Los trabajadores con contrato eventual o sustitutorio menor de seis meses, tendrán derecho a ropa adecuada.

Artículo 46.- Régimen Disciplinario

El personal podrá ser sancionado por el P.M.D., como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecidas para cada caso y el convenio de Régimen Interno que las partes firmantes de éste convenio elaborarán en el plazo de un mes desde la firma del mismo.

La imposición de sanciones requerirá la instrucción de un expediente disciplinario contradictorio, que se iniciará mediante pliego de cargos formulado por el Consejo Rector del P.M.D. y que contendrá la relación de hechos imputados.

Deberá respetarse escrupulosamente todos los trámites reglamentarios y se garantizará en todo caso la audiencia del interesado y la utilización de todos los medios posibles de defensa. Deberán indicarle claramente en la notificación de la resolución del expediente los recursos administrativos y jurisdiccionales que se puedan interponer así como los plazos para hacerlo. No obstante, se concederá al interesado un plazo de siete días para que presente su escrito de descargos.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o sobreseyendo el expediente en el plazo de otros siete días, esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos, de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionadora se informará a la representación sindical en el marco de la Mesa General de Negociación.

Artículo 47.- Acoso en el Trabajo

1.- El personal al servicio del P.M.D. tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

2.- Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

CAPITULO IX

Artículo 48.- Información Sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales del P.M.D., normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y

órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 49.- Tablón de Anuncios

El P.M.D. facilitará a la representación sindical un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

Artículo 50.- Garantías Sindicales

1.- El número de horas sindicales reconocidas a cada miembro de la representación sindical para el ejercicio de sus funciones será de 40 horas mensuales para cada año de vigencia del presente convenio, tales horas podrán ser acumuladas, creando una Bolsa única de Horas Sindicales por cada Organización Sindical con representación en el Comité de Empresa, pudiéndose distribuir dichas horas a criterio de cada Organización Sindical entre aquellos trabajadores que hayan sido elegidos miembros del Comité de empresa u ostenten la condición de Delegado de la Sección Sindical de la referida Organización.

2.- Se establece la liberación institucional de un trabajador/a por cada organización sindical con representación en el Comité de Empresa del P.M.D., y finalmente, otra para aquellos sindicatos que ostenten la condición de más representativo a nivel Estatal.

Las personas liberadas quedarán relevadas de la prestación del trabajo que venían realizando, sin perjuicio de sus condiciones económicas ni laborales.

La designación y/o denegación de la condición e liberado institucional corresponde a los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, las cuales deberán comunicarlo por escrito al P.M.D., al objeto de que el Patronato pueda prever la sustitución y/o reincorporación de estas personal en sus puestos de trabajo.

Podrán designarse liberados entre los Delegados de una Organización Sindical por acumulación de horas, siendo necesarias para tal fin un total de 125 horas/mes.

Artículo 51.- Derechos de los Afiliados

Los trabajadores tendrán derecho, sí así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Asimismo contarán con un crédito de 20 horas anuales para participar en las convocatorias de reuniones que convoquen sus respectivas organizaciones sindicales.

Artículo 52.- Delegados Sindicales

Las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el Comité de empresa, constituidas en el P.M.D. podrán, cada una de ellas, designar a un Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de órganos unitarios de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Artículo 53.- Derecho de Reunión

El P.M.D., facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral, a este efecto se

dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de los sindicatos constituidos en el P.M.D., contarán con un crédito de 20 horas anuales.

Artículo 54.- Local Sindical y Dotación Económica

El Comité de Empresa dispondrá de un local, dotado con los medios necesarios, para desarrollar sus actividades sindicales. Asimismo se garantizará, en la medida de lo posible, facilitar un local adecuado y debidamente equipado a cada una de las organizaciones sindicales con representación en éste P.M.D., para facilitar a éstas el desempeño de sus funciones.

El P.M.D. consignará inicialmente, la cantidad de 300.000 pesetas (1.803,04 Euros) para los gastos de funcionamiento del Comité de Empresa, y se abonará al comienzo del año en curso.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de la representación sindical de los trabajadores/as en tanto no se disponga de local ni medios adecuados.

Artículo 55.- Desaparición de la personalidad jurídica del contratante

En caso de extinción del P.M.D., pasará a depender del Ayuntamiento de Huelva todo el personal contratado fijo y contratado con cargo a plaza de plantilla que preste sus servicios en el mismo y que le es de aplicación éste convenio, y manteniéndose como mínimas las condiciones laborales y económicas establecidas en el mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

El P.M.D. o sus trabajadores/as darán conocimiento a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

SEGUNDA

En el ámbito de aplicación del presente convenio, las condiciones mínimas del personal laboral serán equivalentes a las que corresponden al personal funcionario de igual categoría y antigüedad.

TERCERA

Con carácter general se entenderá por consolidado el grado correspondiente a los niveles de complemento de destino que, para cada puesto de trabajo, salvo que con anterioridad algún trabajador tuviera legalmente reconocido un grado superior.

CUARTA

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

QUINTA

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita. El silencio administrativo en esta materia será el previsto en el reglamento aprobado por este Ayuntamiento de Huelva y publicado en el B.O.P. de 26 de Agosto de 1994 y por el convenio estatal regulador del silencio administrativo en materia de trabajadores.

SEXTA

Conjuntamente P.M.D. y representación sindical estudiarán la creación y puesta en marcha de un Departamento de Organización y Recursos Humanos, dotándolo de los medios técnicos y humanos necesarios.

SEPTIMA

Conjuntamente P.M.D. y representación sindical realizarán un estudio sobre incentivación de la jubilación anticipada.

OCTAVA

A este convenio se le añadirá cualquier otro específico que se haya firmado o que se firme con cualquier colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, siendo de aplicación directa cualquier mejora contemplada en cualquiera de dichos acuerdos, que amplíe lo aquí dispuesto al conjunto de trabajadores del P.M.D.

NOVENA.- CLAUSULA DE INDIVISIBILIDAD Y CIRCUNSTANCIA MAS BENEFICIOSA.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; no obstante serán respetadas las circunstancias más beneficiosas que por acuerdo, uso o costumbre vinieran los empleados municipales disfrutando.

DECIMA

Las condiciones establecidas en este convenio compensarán los acuerdos pendientes de aplicación e incluirán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

UNDECIMA

Cuando se mencionen las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referidos también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado de consanguinidad.

Igualmente, se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador por vínculo legal o análoga relación de efectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.

DUODECIMA

En los artículos referidos a ayudas sociales consideradas de tipo familiar, a excepción de la bolsa de vacaciones, quedará entendido que las mismas serán de aplicación solamente a uno de los trabajadores, en el caso de que ambos presten sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Huelva.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES DE HUELVA

INTRODUCCION

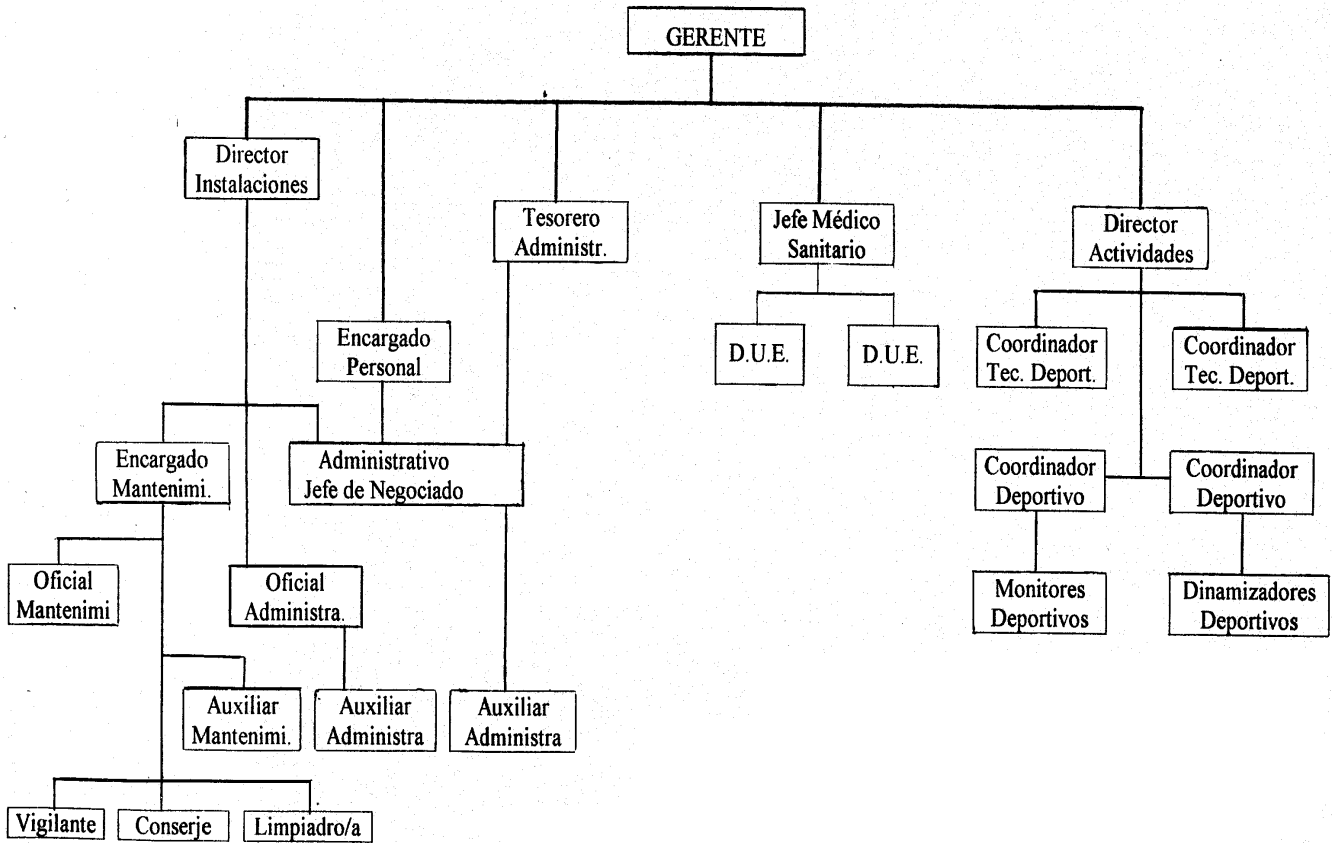
La idea de realizar una Valoración de Puestos de Trabajo en el Patronato Municipal de Deportes de Huelva surge durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo de este en el año 1996. Ambas partes, representantes del Patronato y de los trabajadores, entendíamos que la Relación de Puestos de Trabajo debía suponer una objetivación de las funciones, que tiene por finalidad reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias del Patronato, permitiendo así un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de los ciudadanos.

Debía disponer, asimismo, de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados con su contenido, facilitando las legítimas expectativas profesionales de los trabajadores del Patronato. Compartiendo ambas partes esta necesidad, se incluye en el Convenio Colectivo un compromiso de realización de una Valoración de Puestos de Trabajo durante la vigencia del mismo, estableciéndose, entre tanto, y como "a cuenta" una determinada cantidad económica, como prueba de la buena fe y decisión del Patronato para realizar dicha Valoración.

Durante el mes de Diciembre de 1998, tras la aprobación del nuevo Convenio Colectivo, se comenzaron a mantener reuniones entre la dirección del Patronato y los representantes sindicales, llegándose al compromiso de finalizar la valoración y aplicar la misma a la mayor brevedad posible.

En el proceso de elaboración de la V.P.T., de acuerdo con nuestra metodología de trabajo, nos hemos reunido con el personal del Patronato, así como con los representantes del mismo (tanto técnicos como políticos), e igualmente con los representantes sindicales de los trabajadores, con el fin de obtener una información válida y contrastada, que pudiera ser utilizada en dicho proceso.

Por último, hemos de agradecer la colaboración de todo el personal que, en este proceso, ha sido de una enorme importancia, pues nos ha ayudado a aglutinar información de referencia a los criterios complementarios y a comprender su incidencia en la diversidad de puestos de trabajo del Patronato.



ACUERDO DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

En Huelva a diez de Junio de mil novecientos noventa y nueve, reunidos en la Sala de Junta de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Huelva, a las 11,00 horas, de una parte en representación del Patronato Municipal de Deportes D. Francisco Nieves Gálvez y D. Wenceslao Font Briones y de otra, la representación de empresa del mismo Patronato para tratar sobre Valoración de Puestos de Trabajo. Se alcanza el siguiente acuerdo de Valoración de Puestos de Trabajo, dando cumplimiento a lo establecido en el Convenio Colectivo según los siguientes puntos:

- 1º Aceptar la Memoria de Valoración presentada por la Corporación, según un sistema de asignación de puntos.
- 2º Aceptar el Manual de Funciones propuesto por la Corporación.
- 3º Aceptar que una vez aprobada esta Valoración de Puestos de Trabajo y solventados los problemas administrativos al efecto se procederá a la actualización de sus nóminas siendo las retribuciones totales y anuales las recogidas en la siguiente tabla:

PUESTO	RETRIBUCIONES
Director Técnico	6.082.388
Tesorero/Administrador	5.219.000
Coord. Técn. Deportivo	4.135.936
Médico	4.817.036
Encargado de Personal	4.036.101
D.U.E.	3.650.232
Administrativo	3.464.747
Auxiliar Administrativo	3.069.842
Oficial de Mantenimiento	3.385.112

Monitor Deportivo	3.306.400
Monitor de Artes Marciales	3.474.400
Socorrista	2.693.492
Ayudante de Máquina	2.722.906
Encargado de Mantenimiento	3.728.788
Operarios Polivalentes	2.946.772
Vigilantes Polivalentes	2.946.772
Limpiadora	2.573.583
Conserje	2.735.904

4º En el total anterior se retribuirá como sueldo base más complemento específico, estando incluidas las pagas extraordinarias de este personal.

5º Reconocer el derecho de los trabajadores a percibir las cantidades resultantes de la valoración con efectos retroactivos a la fecha de vigencia del convenio donde así se recogía.

6º Generarán atrasos aquellos conceptos válidamente reconocidos en los diversos Convenios firmados desde la fecha de validez de la Valoración de Puestos de Trabajo (1 de Enero de 1996).

7º Se abonará un 50% en este año y el resto en el año 2000, renunciando el Comité de Empresa, para posibilitar el pago de los mismos a un 10% del total de atrasos.

8º El concepto de "Dedicación" será objeto de revisión semestralmente pudiendo variar éste en función de lo necesidades del Patronato.

POR EL PATRONATO, Fdo.: D. Francisco Nieves Gálvez. Fdo.: D. Wenceslao Font Briones.

POR EL COMITE, Fdo.: D. Gregorio Sabater Gil Presidente del Comité de Empresa.

ACTA N.º 1**Valoración de Puestos de Trabajo del P.M.D. de Huelva**

En la ciudad de Huelva, siendo las dieciocho horas del catorce de Octubre de mil novecientos noventa y nueve, y en la Sala de prensa del Polideportivo Municipal Andrés Estrada, se reúnen para tratar la Valoración de Puestos de Trabajo del Patronato Municipal de Deportes:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.

- D. Enrique Pérez Vigueras.
- D. Javier Socías Morón.

COMITE DE EMPRESA TRABAJADORES.

- D. Gregorio Sabater Gil.
- D. Antonio Leal Nieves.
- D. Manuel Wamba Aguado.
- D. José Soria López.
- D. Guillermo A. Antonio González.

Asisten como asesores por parte de la empresa.

- D. Angel Baselga de Ojeda.
- D. Manuel Vázquez.
- D. José Vallés Pascual.

Por ambas partes se acuerda:

a) Hacer efectivo el primer pago de los atrasos antes del 31 de Diciembre de 1999, aún cuando no se hayan solventados los problemas administrativos al efecto, y acordadas las diferencias existentes mencionadas en el punto d).

b) Así mismo, y en las mismas condiciones que el punto anterior proceder a la actualización de las nóminas con efecto 1 de Enero del 2000.

c) Hacer efectivo el resto de los atrasos antes del 30 de Junio del 2000.

d) Así mismo se acuerdan reuniones periódicas Comité-Empresa durante un máximo de un mes a partir de la fecha de esta acta para solventar las diferencias existentes en:

- a) Funciones asignadas a cada categoría.
- b) Criterios de Valoración de puestos de trabajo.
- c) Reparto de puntos.

En prueba de conformidad de la presente acta, se firma por triplicado por los representantes de la empresa, D. Enrique Pérez Vigueras y D. Javier Socías Morón y por el Comité de empresa de los trabajadores.

ACTA N.º 2**Valoración de Puestos de Trabajo del P.M.D. de Huelva**

En la ciudad de Huelva, siendo las dieciocho horas y treinta minutos del veintiocho de Octubre de mil novecientos noventa y nueve, y en la Sala de prensa del Polideportivo Municipal Andrés Estrada, se reúnen para tratar la Valoración de Puestos de Trabajo del Patronato Municipal de Deportes:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.

- D. Enrique Pérez Vigueras.
- D. Javier Socías Morón.

COMITE DE EMPRESA TRABAJADORES.

- D. Gregorio Sabater Gil.
- D. Antonio Leal Nieves.
- D. Manuel Wamba Aguado.
- D. José Soria López.

Asisten como asesores por parte de la empresa.

- D. Angel Baselga de Ojeda.
- D. José Vallés Pascual.

Por ambas partes se acuerda:

a) Aceptación del organigrama propuesto por la empresa, que se une en hoja anexa.

b) La empresa presenta un catálogo de funciones para que el Comité las estudie.

Se pospone la reunión para el próximo Jueves, cuatro de Noviembre a las dieciocho horas.

En prueba de conformidad de la presente acta, se firma por triplicado por los representantes de la empresa, D. Enrique Pérez Vigueras y D. Javier Socías Morón y por el Comité de empresa de los trabajadores.

ACTA N.º 3**Valoración de Puestos de Trabajo del P.M.D. de Huelva**

En la ciudad de Huelva, siendo las dieciocho horas del cuatro de Noviembre de mil novecientos noventa y nueve, y en la Sala de prensa del Polideportivo Municipal Andrés Estrada, se reúnen para tratar la Valoración de Puestos de Trabajo del Patronato Municipal de Deportes:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA.

- D. Enrique Pérez Vigueras.
- D. Javier Socías Morón.

COMITE DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES.

- D. Gregorio Sabater Gil.
- D. Antonio Leal Nieves.
- D. Manuel Wamba Aguado.
- D. José Soria López.
- D. Guillermo A. Antonio González.

Asiste como asesor por parte de la empresa.

- D. José Vallés Pascual.

Asiste como Delegado de la Sección Sindical de C.C.O.O.

- D. Fernando Soriano Rodríguez.

Por ambas partes se acuerda:

a) Añadir a la función de **Gerente** lo siguiente:

En caso de ausencia del Gerente será el Vicepresidente del Patronato quien desempeñe dichas funciones.

b) En el puesto de **Director de Instalaciones**:

En el segundo punto c), sustituir la palabra "dictando" por "estableciendo".