

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: Convenios Colectivos.

Expte.: 13/05 3400412

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Patronato Municipal de Deportes**, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 17-10-05 a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscrito por la representación legal de la empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, de otra, el día 23-05-2005, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R. D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA :

- 1.- **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a cuatro de noviembre de dos mil cinco.
El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES DE PALENCIA

CAPÍTULO I:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º. - PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio se establece entre el Patronato Municipal de Deportes de Palencia y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes de Palencia. La incorporación de personal de nuevo ingreso proveniente de otras Administraciones Públicas se sujetará a los Convenios a que, previa negociación, lleguen al Patronato Municipal de Deportes de Palencia y las organi-

zaciones sindicales. En caso de que no se produzca Convenio, se respetarán, en todo caso, las condiciones retributivas existentes en la Administración de origen.

La aplicación de este Convenio se entiende extendida a todos los centros de trabajo y dependencias municipales existentes en el momento de la ratificación de este Convenio, así como aquellos que puedan crearse en el futuro.

Exclusiones:

- El personal que tenga la consideración de eventual, conforme al artículo 104 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio comenzará su vigencia el día 1 de enero del año 2004 y finalizando la misma el 31 de julio de 2007.

De no producirse denuncia expresa de alguna de las dos partes antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, salvo lo relativo a retribuciones, que se actualizarán según lo dispuesto en la L.P.G.E.

ARTÍCULO 4º - DENUNCIA

- 1.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio en el segundo trimestre del año 2007.
- 2.- En el plazo de un mes de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora, que estará constituida de la siguiente forma:
 - Un representante del Equipo de Gobierno.
 - Un representante por cada partido político con representación en el Patronato Municipal.
 - Un representante del Comité de Empresa
 - Un representante por cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en el Patronato Municipal de Deportes de Palencia con representación en la Comité de Empresa.

En cualquier momento, la Comisión podrá contar con los asesores que estime oportunos.

La Comisión elegirá de entre sus miembros el presidente y designará un secretario (miembro o no de la Comisión).

- 3.- Denunciado el Convenio y hasta que no se logre Convenio expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido.
- 4.- Iniciada la negociación, el Patronato Municipal de Deportes pondrá a disposición de los sindicatos la documentación necesaria para la misma y la ampliará en los términos en que éstos lo soliciten, de Convenio con la normativa vigente.

ARTÍCULO 5º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible que, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, interpretándose de la forma más favorable para los empleados públicos.

Igualmente, sólo serán válidos los Convenios negociados entre la representación legal de los trabajadores y el Patronato Municipal.

CAPÍTULO II:**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 6º. - DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO**

1. - Corresponde al Patronato Municipal de Deportes, por medio de los titulares de los respectivos Servicios y Departamentos, la organización, dirección y control del trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo que resulten aconsejables, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los empleados públicos en la legislación vigente.
2. - Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio de este Patronato Municipal de Deportes, deberá ser informado a la representación sindical.

ARTÍCULO 7º. - REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO

1. - Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados públicos municipales, tendrán el siguiente tratamiento con independencia de lo establecido al respecto en la legislación vigente:
 - a) El Patronato Municipal de Deportes informará a la representación legal de los empleados públicos, de aquellos proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del Servicio u Órgano o reasignación de efectivos de personal.
 - b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del Servicio u Órgano afectado, o de la realización de los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, el Patronato Municipal consultará con la representación legal de los empleados públicos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
 - c) Finalizado el cambio de marco jurídico o los trabajos técnicos para la reasignación de los efectivos, el Patronato Municipal negociará con la representación social de los trabajadores, el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de formación para la adaptación o reciclaje.
 - d) Regirá el mismo procedimiento para cualquier cambio que pueda producirse en el sistema de trabajo como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías.
2. - Cualquier privatización que se produzca en el Patronato Municipal de Deportes, no supondrá la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo/fijo discontinuo del personal del servicio afectado. Tanto éstos como los trabajadores cuyos puestos de trabajo sean amortizados como consecuencia de un Plan de Empleo, serán reasignados a otro puesto de trabajo con carácter fijo, sin merma alguna de sus retribuciones (salvo aquellos factores relacionados con la jornada que sufran modificación) y siempre de su mismo grupo o categoría

CAPÍTULO III:**COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO****ARTÍCULO 8º. - CREACIÓN DE LA COMISIÓN**

Dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria que realizará la interpretación, mediación y arbitraje de los conflictos que éste pudiera plantear.

ARTÍCULO 9º. - COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Esta comisión de vigilancia e interpretación del Convenio, estará formada por los siguientes miembros:

- Un representantes del Equipo de Gobierno.
- Un representante por cada partido político con representación en el Patronato Municipal.
- Un representante del Comité de Empresa.
- Un representante por cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio.
- En cualquier momento, la Comisión podrá contar con los asesores que estime oportunos.

La Comisión elegirá de entre sus miembros, un presidente y un secretario.

ARTÍCULO 10. - REUNIONES

La comisión se reunirá una vez cada tres meses, como norma general, o a solicitud de una de las partes.

ARTÍCULO 11. - ACUERDOS

Los acuerdos que se tomen, quedarán reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión, teniendo el carácter y eficacia que se establezca en la normativa correspondiente.

ARTÍCULO 12. - FUNCIONES DE LA COMISIÓN

La interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.

Informe sobre las categorías laborales no recogidas en el presente Convenio, que vengán aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.

La formulación de planes de homologación a las categorías existentes en este Convenio, para el personal que, en virtud de transferencia de otras administraciones, sea integrado en este Patronato.

El estudio de las quejas y reclamaciones que, sobre la interpretación de este Convenio, puedan formularse por escrito.

Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.

Las cuestiones o conflictos se plantearán a la comisión a través de las partes o directamente por el propio personal afectado.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a esta comisión.

Ambas representaciones, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas de la interpretación del Convenio. Su nombramiento y sometimiento requerirá la unanimidad de las partes

CAPITULO IV:**SELECCIÓN, PROVISIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL****ARTÍCULO 13. - FORMAS DE PROVISIÓN**

La selección de los trabajadores de este Patronato Municipal de Deportes, la provisión de los puestos de trabajo a él reservado y su promoción profesional, se llevará a cabo con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable y en el presente capítulo.

ARTÍCULO 14. - SELECCIÓN DE PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

1. - La selección de todo el personal se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
2. - El ingreso en los puestos reservados a personal laboral de este Patronato Municipal de Deportes de Palencia se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso.
3. - Los procedimientos de selección, se regirán por las bases de la convocatoria que apruebe el órgano competente del Patronato Municipal para cada una de las categorías

Las bases deberán contener, al menos:

- a) La naturaleza y características de las plazas convocadas, con determinación expresa de las categorías y grupo al que se encuentran asimiladas, con indicación del grupo de titulación que corresponda a cada una de ellas así como, en su caso, las que correspondan a promoción interna.
- b) El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.
- c) Las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.

Las de la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.

En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

En los procesos selectivos podrán establecerse la superación de un período de prácticas o de un curso de formación. En los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entrevistas personales. En los de oposición y de concurso-oposición podrán establecerse pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.

En los supuestos de concurso-oposición o concurso, se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

ARTÍCULO 15. - PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con carácter previo a la adscripción del personal de nuevo ingreso, se proveerán los puestos de trabajo ocupados temporalmente y vacantes entre los empleados públicos de plantilla.

Formas de provisión:

- 1.- Los puestos de trabajo, se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.

- 2.- Los procedimientos de concurso y de libre designación para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por empleados públicos al servicio de este Patronato Municipal de Deportes, se regirán por la convocatoria respectiva que se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en el R.D. 364/95, de 10 de marzo y en las normas específicas que le sean aplicables.

- 3.- Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, tanto de concurso como de libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

- 4.- La Comisión de Valoración estará formada por los siguientes miembros:

- Un representante del Equipo de Gobierno.
- Un representante por cada partido político con representación en el Patronato Municipal
- Dos representantes del Comité de Empresa uno de cada sindicato con representación en el Comité de empresa.
- Secretario con voz y sin voto, designado por el Órgano convocante.

Los miembros de esta Comisión de Valoración deberán poseer una titulación o especialización igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo que se pretenden proveer.

La provisión de puestos se realizará con carácter anual. La convocatoria del concurso tendrá lugar durante el primer trimestre de cada año

ARTÍCULO 16. - PROMOCIÓN INTERNA

Anualmente se determinará el número de plazas que se ofrecerán en la Oferta Pública de Empleo, que estará en función de las vacantes existentes en plantilla una vez resuelto el concurso de traslados.

El Comité de Empresa participará en la redacción de las bases de las respectivas convocatorias y en la concreción del número de plazas de las ofertadas que se reservan al sistema de promoción interna. Un representante de este órgano se integrará en los Tribunales Calificadores, con voz y voto.

A) PROMOCIÓN INTERNA

- a) Consiste en el ascenso desde categorías asimiladas a un Grupo de titulación a otra asimiladas a un Grupo inmediato superior o en el acceso a categorías asimiladas al mismo Grupo de titulación.
- b) Para participar en pruebas de promoción interna, los empleados públicos deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en categorías o grupo al que estén asimilados el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos, con carácter general, para la categoría en la que aspiren ingresar.
- c) Se garantiza que un mínimo del 50% de las plazas totales ofertadas deberá cubrirse mediante este sistema entre aquellos empleados públicos que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.
- d) Los empleados públicos interesados podrán estar exentos de las materias cuyo conocimiento se acredite suficientemente en las pruebas de ingreso de origen, y de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria.
- e) El sistema de promoción interna se realizará mediante oposición o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- f) Cuando en la misma convocatoria los puestos de trabajo reservados a la promoción interna queden desiertos pasarán a engrosar los destinados a personal de turno libre.

ARTÍCULO 17. - EMPLEADOS PÚBLICOS CON CAPACIDAD DISMINUIDA

- 1.- La segunda actividad es un cambio de la situación funcional del personal fijo de plantilla que preste servicios en el Patronato Municipal de Deportes de Palencia que por edad u otra razón tenga disminuida su capacidad para el desarrollo de las tareas propias que supongan particular esfuerzo, dificultad, penosidad o que impliquen mayor riesgo, siendo destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, a ser posible dentro del mismo servicio a que estén adscritos y siempre que la persona afectada conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, reúna los requisitos necesarios y supere la prueba o pruebas que pudieran establecerse.
- 2.- Con la segunda actividad se pretende proporcionar, por un lado, el desempeño de unos servicios auxiliares más sedentarios o secundarios para que sean asumidas estas funciones dentro de la organización de los propios servicios, si fuera posible, o en distintas Áreas del Patronato Municipal de Deportes, por el personal con aptitudes disminuidas, y garantizar simultáneamente la plena aptitud psico-física y la eficacia en el Servicio de la primera actividad.
En todo caso, se garantizará que estos destinos se correspondan con la categoría profesional y el nivel administrativo que tenga el trabajador en el momento de su pase a la segunda actividad y en todo caso en las condiciones que se determinan en este Capítulo.
- 3.- Será considerado personal con capacidad disminuida el personal al servicio de esta Administración que ten-

gan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente –sea o no laboral- o por desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su categoría o profesión habitual e impida desarrollar de forma correcta los cometidos de su puesto de trabajo.

- 4.- A instancias del Patronato Municipal de Deportes o voluntariamente a petición del trabajador podrá iniciarse procedimiento para adscribir a la persona con capacidad disminuida a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales previa propuesta del Servicio Médico de Empresa e informe previo preceptivo de los órganos de representación social - Comité de Empresa - siempre que por la situación de incapacidad no le corresponda pasar a la situación de jubilación por invalidez.

La adscripción se realizará tras los exámenes e informes médicos de especialistas que fueran necesarios a criterio de los Servicios Médicos de Empresa y que deberán ser aportados por el trabajador.

- 5.- Cuando la petición de puesto de trabajo sea realizada a instancia del trabajador la solicitud deberá cursarse en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la Resolución citada.
- 6.- El Patronato Municipal de Deportes, hasta el límite de los puestos de trabajo disponibles, definidos con tal carácter en la relación de puestos como puestos de trabajo de segunda actividad o servicios auxiliares, adscribirá a los trabajadores afectados por el párrafo anterior –discapacitados- en el plazo máximo de tres meses y conforme las necesidades de los servicios, teniendo la preferencia absoluta para las adscripciones al nuevo puesto, el personal al servicio de esta Administración que hubiera sufrido accidente laboral o enfermedad profesional.

- 7.- El personal con capacidad disminuida será adscrito a aquellos puestos de trabajo que fuera más necesario cubrir, tras propuesta de la limitación sufrida por el Servicio Médico de Empresa e informe de los Órganos de Representación.

En el supuesto de concurrencia se atenderá a la prioridad que determine el Servicio Médico de Empresa y en caso de igualdad por antigüedad en el Patronato Municipal de Deportes.

- 8.- Por parte de los Servicios Médicos de Empresa, cuando se detecte una incompatibilidad manifiesta del trabajador para desempeñar su puesto, elevará informe a la Delegación de Personal. Si en la situación de salud y características de la tarea se prevén riesgos especiales para el interesado u otras personas, el trabajador estará obligado a someterse a las pruebas que el Servicio Médico determine.

No obstante, el trabajador tendrá derecho a presentar informes y pruebas médicas emitidas por facultativos de su elección, que constarán en expediente junto a los felicitados por el Servicio Médico de Empresa y se tendrán en cuenta en la resolución del procedimiento.

- 9.- El personal adscrito a otro puesto de trabajo de igual o inferior nivel económico por capacidad disminuida, percibirá las retribuciones básicas correspondientes a

su anterior categoría/plaza (salario base, antigüedad) así como el nivel de complemento de destino consolidado. El complemento específico será el reflejado en la R.P.T. para el puesto de destino, con las peculiaridades y cantidades referidas a jornada y calendario que en él se contemplen.

En el caso, según informe del Servicio Médico de Empresa, en que la capacidad sea irreversible se declarará vacante en la R.P.T. el puesto de trabajo de origen, debiéndose incluir en el primer Concurso de Puestos de Trabajo que se convoque.

Si el desempeño del nuevo puesto conllevara la percepción de complementos de puesto de trabajo de idéntica naturaleza a los que tuviera reconocidos en su anterior categoría o puesto de trabajo, los mismos serán incompatibles entre sí, percibiendo el trabajador aquel o aquellos que le sean más favorables.

- 10.- El Patronato Municipal de Deportes, siempre que exista posibilidad y disponibilidad, se compromete a reservar un puesto de trabajo para los afectados por una invalidez permanente total, que sea compatible con dicha prestación.

Cuando el trabajador tenga asignada pensión o indemnización a tanto alzado por la Seguridad Social, se le abonará el salario correspondiente a la categoría del nuevo puesto que desempeñe.

Para todos los cambios de puesto de trabajo por capacidad disminuida a petición voluntaria, se requerirá el informe de los órganos de representación social, que será emitido en el plazo de un mes desde la fecha en que les hubiese sido comunicado oficialmente el trámite de cambio de puesto de trabajo.

Todo trabajador afectado por los anteriores párrafos será informado previamente de su situación médico-laboral, así como de la naturaleza y contenido de las pruebas médicas a las que será sometido.

- 11.- El trabajador del Patronato Municipal de Deportes al que por el ejercicio de sus funciones le venga derivada la retirada del permiso de conducir por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o Autoridad Judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo o función dentro del mismo centro de trabajo por el tiempo en que se encuentre en dicha situación, reintegrándose a su puesto, una vez recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones. Asimismo, el Patronato Municipal de Deportes abonará los gastos que supongan la nueva tramitación.

El Patronato Municipal de Deportes no tendrá obligación alguna con el trabajador cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por el alcohol, drogas o imprudencia temeraria, estudiándose este último caso por la Comisión de Seguimiento.

En el caso de que la retirada de la habilitación fuera definitiva, excepto en los casos en que la pérdida de la habilitación sea como consecuencia de la disminución de la capacidad, las retribuciones a percibir serán las propias del puesto de trabajo nuevo que realice, produciéndose la vacante en su anterior puesto.

- 12.- Cuando se declare la necesidad de reciclaje provisional originada por motivos organizativos, se convocarán cursos a tal fin, a los que el personal afectado tendrá obligación de asistir con aprovechamiento a los mis-

mos, salvo que el mismo esté realizando de hecho tales funciones satisfactoriamente o las haya realizado en los dos últimos años con probada eficacia.

Tanto en el primero como en el segundo caso se procurará atender a las opciones manifestadas por cada afectado y a las aportadas en el informe por los órganos de representación social.

- 13.- En los supuestos de reciclaje profesional a los trabajadores se les garantizarán los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas.

- 14.- **Con carácter excepcional** a petición voluntaria del trabajador y discrecionalmente por el Patronato Municipal de Deportes, podrá otorgarse el pase a servicios auxiliares, previo estudio de las motivaciones aportadas por el trabajador en el caso concreto e informe de los órganos de representación social. La decisión del Patronato Municipal de Deportes tendrá carácter discrecional siempre que de la motivación de los hechos se deduzca la conveniencia de acceder a este puesto de trabajo, quedando en el mismo con carácter de "a extinguir" y causará vacante en el puesto de procedencia.

El personal al servicio de este Patronato Municipal de Deportes, en situación de segunda actividad, por motivos excepcionales o pase a servicios auxiliares no podrá participar en los procesos de ascenso a categoría profesional superior, tanto dentro del Área de adscripción ni en otra, a vacantes por movilidad, ni asistirá a cursos fuera de la localidad ni en general dentro de ella, a no ser que estos sean típicos del contenido del puesto a que ha sido asignado.

- 15.- Otras consideraciones:

a) Siempre que se pase a la segunda actividad como consecuencia de enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral o disminución psíquico-física de aptitudes y la situación resultante del expediente fuese irreversible, el trabajador del Patronato Municipal de Deportes causará vacante en el puesto de procedencia.

b) En el supuesto excepcional de recuperación de aptitudes previa solicitud del interesado de revisión del dictamen médico, podrá reintegrarse al puesto de trabajo inicial, previo informe contradictorio de los Servicios Médicos de Empresa y de aquellos otros que se consideren necesarios.

c) El trabajador incurso en procedimiento para determinar la pérdida de capacidad para el desarrollo de sus funciones tendrá obligación de someterse en todos los supuestos en que sea requerido por el Servicio Médico de Empresa a las pruebas que el mismo considere oportuno, garantizándose el secreto de dictamen médico sin que en el trámite administrativo se describa la enfermedad, utilizándose exclusivamente los términos de "apto" y "no apto".

d) El Patronato Municipal de Deportes, con las propuestas de los distintos Servicios, elaborará a través de la Comisión de Vigilancia la relación de puestos de trabajo que se consideren de segunda actividad y quedarán reflejados en el Catálogo de Puestos de Trabajo que anualmente se elabore.

- e) La Comisión de Vigilancia, proseguirá el estudio y ampliación de este artículo para su óptima aplicación en el Patronato Municipal de Deportes de Palencia.

ARTÍCULO 18. - SITUACIONES ESPECIALES

A) TRASLADOS PROVISIONALES

1. - En los casos que a continuación se enumeran, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, podrá proponer traslados provisionales con el siguiente orden de preferencia:
 - a) Por razones de carácter preventivo derivadas del riesgo para la salud, que conlleve la actividad de puestos de trabajo especiales, o en los casos de enfermedad o limitación de la capacidad que pueda ser reversible, siendo preceptivo informe médico que aconseje el cambio de puesto de trabajo, y oído el Comité de Seguridad y Salud.
 - b) Asimismo, la empleada gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo, función o turno distinto al suyo, compatible con su estado, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconseja y esto es corroborado por los Servicio Médicos del Patronato Municipal de Deportes.
 - c) Por causas de fuerza mayor y extraordinarias de carácter familiar.
 - d) Con ocasión de realización de estudios oficiales que incidan directamente en la mejora de las expectativas profesionales del solicitante en el Patronato Municipal de Deportes de Palencia.
2. - Con carácter general, para cubrir las plazas por este sistema se exigirá que el trabajador pertenezca a categoría asimilada al mismo grupo que el de la categoría vacante, así como que reúna los requisitos y actitudes necesarias para su desempeño.
- 3.- Duración: Hasta que se superen los motivos que originaron el cambio, y en todo caso, hasta la provisión definitiva de las plazas.
- 4.- Procedimiento: Petición al Departamento de Personal, que dará traslado de la misma a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
La Comisión formulará la propuesta de resolución.
Estos traslados provisionales no constituirán méritos a efectos de concurso de traslados.

B) TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA

Por necesidades del Servicio podrá encomendarse a un empleado la realización de trabajos de superior o inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia nunca será superior a un grupo y el trabajador vendrá obligado a presentarlos.

1. - En cuanto a la realización de trabajo de superior categoría, debe entenderse que la sustitución por ausencia del Jefe inmediato forma parte del "deber general de sustitución" y no genera derecho a percepción económica en las ausencias reglamentariamente establecidas, entendidas como tales:
 - Período o períodos vacacionales.

- Licencias y permisos (inferiores a 38 días consecutivos).
- Situaciones de I.T. (inferiores a 38 días consecutivos).

En los dos últimos supuestos y con referencia al plazo establecido, éste puede ser menor si se justifica necesaria y urgente la sustitución del superior.

Tampoco se tendrá derecho a percepción económica por sustitución en aquellos puestos de trabajo que tengan especificado en la R.P.T y entre sus funciones, la sustitución de otros puestos de trabajo de igual o análoga categoría durante las ausencias de los mismos.

En todos los casos de sustitución, el nombramiento para la misma, se realizará por Resolución del Vicepresidente, en la que deberá justificarse la suplencia, trabajador propuesto y, si fuera posible, el tiempo de duración de la misma.

2. - Cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo de superior grupo, nivel o categoría por resolución del Concejal y hasta tanto se realicen las oportunas pruebas para la provisión definitiva o se reincorpore el titular del mismo, tendrá derecho a recibir la diferencia de las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico) entre su nuevo puesto y el que anteriormente ocupaba, pero no consolidará ningún derecho respecto al puesto.
3. - Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato Municipal de Deportes precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo máximo de dos meses, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su puesto y comunicándolo a los representantes sindicales.
4. - Ningún trabajador podrá realizar trabajos de superior categoría durante más de seis meses/año y de ocho meses/dos años.
5. - Será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

C) COMISIÓN DE SERVICIOS

Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

Será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

CAPÍTULO V:

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 19. - DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales del personal al servicio del Patronato Municipal de Deportes son las que se detallan a continuación: y sus definiciones se adjunta en el Anexo I.

Administrador	Asimilado a Grupo C
Director Técnico	Asimilado a Grupo A
Técnico de G. Medio en materia Deportiva	Asimilado a Grupo B

Coordinador de Seminario	Asimilado a Grupo C
Unidad de Gestión Gastos	Asimilado a Grupo C
Unidad de Gestión Ingresos	Asimilado a Grupo C
Unidad de Gestión de Instalaciones	Asimilado a Grupo C
Unidad de Gestión Informática	Asimilado a Grupo C
Oficial Responsable de Mmto.	Asimilado a Grupo D
Técnico Deportivo	Asimilado a Grupo C
Entrenador	Asimilado a Grupo C
Monitor -T.D.-	Asimilado a Grupo D
Administrativo	Asimilado a Grupo C
Auxiliar Administrativo	Asimilado a Grupo D
Oficial de 1ª	Asimilado a Grupo D
Oficial de Mantenimiento	Asimilado a Grupo D
Administrativo de Instalaciones	Asimilado a Grupo C
Auxiliar de Instalaciones	Asimilado a Grupo D
Socorrista de Invierno/verano	Asimilado a Grupo D
Socorrista de verano	Asimilado a Grupo E
Auxiliar de complejo deportivo	Asimilado a Grupo D
Auxiliar de complejo deportivo especializado	Asimilado a Grupo D
Taquillero	Asimilado a Grupo E
Celador de Instalaciones	Asimilado a Grupo E
Ordenanza	Asimilado a Grupo E

Quando el trabajador considere que han variado las condiciones del puesto de trabajo que viene desarrollando, podrá solicitar que se proceda al estudio de tales modificaciones.

ARTÍCULO 20. - REVISIÓN R.P.T.

Durante el último trimestre de cada año, se procederá a la revisión de la relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Puestos de Trabajo que entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente. Dichas relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Previamente se dará cuenta de las modificaciones propuestas a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo

CAPÍTULO VI:

POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 21. - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- A) Las retribuciones básicas:
- Sueldo.
 - Trienios.
 - Pagas extraordinarias.
- B) Retribuciones complementarias: Complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, complementos de Jornada Partida, Corretornos, Turnicidad, Nocturnidad.
- c) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

ARTÍCULO 22. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad de sueldo (salario base, C. Destino, C. específico y C. Ex. Destino) y trienios, se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situa-

ción y derecho del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- Quando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.
- Los empleados públicos en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria, pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en el párrafo a) anterior.
- En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

A los efectos previstos en el presente artículo, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

ARTÍCULO 23. - ANTIGÜEDAD

La antigüedad del trabajador al servicio del Patronato Municipal de Deportes de Palencia se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos con carácter fijo en la Administración Pública.

Los trienios se considerarán perfeccionados en el mes de vencimiento si es el día 1º del mes o a partir del mes siguiente si el vencimiento no es el día 1º del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio.

Valor trienio durante toda la vigencia del Convenio

Grupo	Valor trienio (mes)
Asimilado a Grupo A	53,73
Asimilado a Grupo B	49,89
Asimilado a Grupo C	47,58
Asimilado a Grupo D	39,15
Asimilado a Grupo E	35,30

La cuantía máxima a percibir por un trabajador por este concepto, tendrá como límite de percepción el 60% sobre el sueldo base del grupo de clasificación al que esté asimilada su categoría. Cumplido este porcentaje el complemento de antigüedad quedará congelado sin posterior variación (excepción hecha del porcentaje marcado por Ley de

Presupuestos).

Para todos los trabajadores el límite de percepción en complemento de antigüedad, es el indicado en el párrafo anterior, salvo aquellos en los que la cantidad que estuvieren precediendo fuese superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se respetará la misma.

ARTÍCULO 24. - GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

1.- Horas extraordinarias

Tendrán un carácter excepcional.

La iniciativa de la realización de horas extraordinarias corresponde al Patronato Municipal.

Para su realización será preciso el informe/propuesta de la Jefatura del Servicio, con expresión de las causas, horas solicitadas o trabajadas y personas afectadas, debiendo ser autorizadas por el Concejal del Área correspondiente.

En todo caso, se dará la información que hace referencia al Convenio anterior a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio sobre el particular.

Cualquier excepción hecha a la regla general deberá ser consultada con la representación sindical y ambas partes se comprometen a habilitar los mecanismos pertinentes para que dicha irregularidad se subsane en el plazo máximo de 2 meses.

La compensación será económica y se abonará, con arreglo al siguiente cuadro:

Valor hora extraordinaria 2004

Grupo	Normal	Nocturna o Festiva	Nocturna y Festiva
A	23,502887	26,392116	31,673091
B	19,586801	22,004059	26,404872
C	15,670716	18,336717	22,004059
D	14,101731	16,340407	19,612314
E	12,532747	14,765043	17,698917

Todas las cantidades, tanto las señaladas en la tabla, experimentarán los incrementos marcados en la Ley de Presupuestos para cada ejercicio.

La realización de horas extraordinarias se registrará por la correspondiente dependencia del Patronato Municipal de Deportes, totalizándose cada mes y remitiendo, mediante el oportuno parte escrito, copia resumen mensual a los órganos de representación sindical.

Cuando un colectivo de empleados públicos haya totalizado o se presume que vaya a realizar un número de horas aproximado a la jornada en cómputo anual de un empleado público, se analizará esta situación con los representantes sindicales y se negociará la necesidad de crear en la plantilla de ese colectivo, tantas plazas como jornadas anuales pudieran resultar en exceso.

Los puestos o plazas que, independientemente del Grupo al que pertenezcan, gocen de libre disponibilidad horaria, no recibirán retribuciones en concepto de horas extraordinarias, ni ningún tipo de compensación por realización de trabajos fuera de su jornada laboral habitual.

No se podrá suplir la baja por Incapacidad Temporal de un trabajador mediante prolongación de la jornada laboral de otro. Excepcionalmente, podrá cubrirse una situación de esta naturaleza mediante prolongación de jornada el día de inicio de la Incapacidad Temporal.

Para el abono de las horas extraordinarias se computará el tiempo realmente trabajado, a excepción de que el mismo sea inferior a una hora, en cuyo caso se abonará una hora extraordinaria completa.

No se podrán realizar horas extraordinarias en periodos de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia

2. - Dietas por alojamiento y manutención.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos, que les obliguen a realizar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos de Convenio a la legislación vigente.

DIETAS EN TERRITORIAL NACIONAL

Asimilada a Grupo	CUANTÍA EN EUROS		
	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
2. - A/B/C/D/E	58,90	36,66	95,96
Kilometraje coche: 0,22 €			

El abono de estas compensaciones y su tramitación será determinado por el Patronato Municipal de Deportes.

A petición del trabajador, el Patronato Municipal de Deportes sustituirá el pago de la totalidad o parte de los conceptos por la contratación directa de los mismos.

El Patronato Municipal de Deportes procurará facilitar el transporte para que los trabajadores que necesiten realizar desplazamientos en función de su puesto de trabajo lo desarrollen de forma eficaz.

Con carácter excepcional, los empleados públicos que previa autorización y no siendo posible la utilización de vehículos oficiales, utilicen su vehículo para desplazamientos por razón del puesto de trabajo que ocupan, serán indemnizados con las cantidades reseñadas.

Los trabajadores que deban realizar su trabajo para coordinar alguna de las actividades del Patronato Municipal de Deportes fuera del termino municipal más de un día y no perciban dietas, recibirán un plus diario de 43,57 €.

ARTÍCULO 25. - JORNADAS NOCTURNAS Y/O FESTIVAS

Se entenderá trabajo en período nocturno el efectuado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, aunque si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche, salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza y cuya retribución estará de Convenio con lo que resulte del Catálogo de Puesto de Trabajo y las retribuciones asignadas a los distintos puestos del mismo. Los trabajadores que realicen con intermitencia su jornada en periodo nocturno recibirán una compensación económica proporcional al tiempo trabajado en turno de noche.

Dicha compensación se incluirá en el complemento específico de estos puestos en concepto de "plus de nocturnidad" retribuye aquellos puestos de trabajo que realizan toda o parte de la jornada laboral en horario nocturno. La

cuantía mensual recogida en el complemento específico para los puestos de trabajo que así lo determine la R.P.T. y que realizan toda la jornada laboral en horario nocturno, es de 283,69 €/mes para el año 2004. Los puestos de trabajo que realicen parte de la jornada laboral en horario nocturno, percibirán la cantidad proporcional resultante a la señalada para la jornada completa.

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de Convenio al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva.

Se considerarán festivos: domingos, fiestas nacionales, autonómicas, locales, los días 24 y 31 de diciembre, así como el Día del Patrón, excepto para los trabajadores con contenido lectivo.

El cómputo de jornada festiva, coincidirá con la jornada laboral efectiva.

El precio de la jornada festiva para aquellos puestos de trabajo que por su calendario laboral deban trabajar en festivo y no lo tengan recogido en su complemento específico es de 33,484440 €/festivo realizado.

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de Convenio al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva

En aquellos puestos que reglamentamente realicen festivos, el abono se incluirá en el complemento específico, de acuerdo a lo especificado en la disposición adicional a este Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre y día del Patrón, se abonará con un recargo del 100% del precio de festivo, es decir, los trabajadores que **efectivamente** trabajen mencionados días percibirán en concepto de festivo, además del que les corresponde como festivo reglado en calendario laboral propio, una gratificación cuantificada como precio de un festivo. Dicha compensación será **exclusivamente económica**.

Igualmente se procurará, confeccionando los oportunos calendarios, que aquellos trabajadores, que trabajen el día 24 de diciembre no trabajen el día 31 de diciembre.

ARTÍCULO 26. - MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS RETRIBUCIONES

1. - INCREMENTO RETRIBUTIVO

El incremento anual de las retribuciones de los trabajadores del Patronato Municipal de Deportes se determinará con arreglo a lo que establezca cada año la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

2. - FONDO DE MEJORA

- a) Todos los trabajadores a los que se aplique el presente Convenio, recibirán, antes del 1 de abril de cada uno de los años de vigencia del Convenio y en un único pago, una cantidad equivalente a la diferencia entre las retribuciones percibidas en cada año anterior y la que hubiere correspondido de aumentar la cuantía realmente percibida en dicho ejercicio en el incremento real experimentado por el IPC en el período noviembre-noviembre de cada año.

La citada cuantía se consolidará en las retribuciones del personal con efectos de 1 de enero de cada año.

- b) Para hacer frente a lo dispuesto en el apartado anterior, el Patronato Municipal de Deportes constituirá el correspondiente Fondo Presupuestario de Mejora.

CAPÍTULO VII:

JORNADAS DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

ARTÍCULO 27. - JORNADA LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada de trabajo del personal laboral al servicio del Patronato Municipal de Deportes de Palencia será de 1.510 horas efectivas en cómputo anual.

El personal que viniera prestando servicio en jornadas especiales ya establecidas, seguirá manteniendo sus respectivas situaciones y turnos, salvo que se pacte nuevo calendario.

La jornada laboral se realizará, con carácter general, de forma continuada, pudiendo ser discontinuo y flexible en los casos que así lo requiera el servicio, previa negociación entre la representación de los trabajadores y el Patronato Municipal de Deportes.

Con carácter general, la jornada semanal de trabajo de los trabajadores de este Patronato Municipal de Deportes, no sujetos a jornadas especiales o turnos, será de lunes a viernes en horario de 7,45 horas a 15, 00 horas.

La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de seis horas diarias, de obligada concurrencia, entre las 8,30 horas y las 14,30 horas, siendo considerado como horario flexible el resto. La parte flexible del horario podrá completarse dentro de los siguientes bloques horarios: Desde las 7:00 horas hasta las 7:45 horas y desde las 15:00 horas hasta las 20:00 horas.

En caso de que no se complete la jornada establecida dentro de estos márgenes horarios, anteriormente señalados, se efectuará, semanalmente, por la tarde.

Durante la jornada se tendrá un descanso de treinta minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Trabajadores con contenido lectivo (Técnicos Deportivos, Entrenadores y Monitores Deportivos)

Para los trabajadores con contenido lectivo se establece una jornada de 25 horas lectivas semanales, estableciéndose un máximo de 4 horas de clase continuadas diarias y un máximo de 6 horas en un día. Asimismo para dichos trabajadores se establece un seminario formativo de una hora semana. Hasta completar el resto de la jornada se considerará como horas de preparación, que no serán de obligada presencia en el centro de trabajo. Así como la asistencia a un curso de formación que organice el Patronato Municipal de Deportes

Para los trabajadores con contenido lectivo fijos discontinuos de la temporada de invierno, se establece que la misma tenga una duración mínima de 290 días.

ARTÍCULO 28. - CALENDARIO LABORAL

La jornada de trabajo será distribuida por la Administración, previa negociación con la representación social de los empleados públicos, quedando reflejada en el calendario laboral que se confeccionará dentro del último trimestre de cada año, para el año siguiente.

En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

El calendario que afecte a los servicios generales se confeccionará anualmente.

Las modificaciones de los calendarios de trabajo de los Servicios de este Patronato Municipal de Deportes, se realizarán necesariamente a través del Comité de Empresa.

Los calendarios laborales de cada servicio deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles a tenor de la jornada laboral pactada.

Se negociaran los horarios en situaciones especiales, navidad, ect., de los celadores y taquilleros y socorristas con el comité de empresa.

ARTÍCULO 29. - JORNADAS ESPECIALES

Se establecerán jornadas especiales en Semana Santa, Feria de S. Antolín y Navidades, con horario de 9 a 13 horas en oficinas y en aquellos otros servicios en los que la índole del trabajo y la jornada en cómputo anual lo permita.

Los trabajadores que durante la época de reducción de jornada se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones o disfrutando licencias o días de libre disposición, no tendrán derecho a la reducción horaria.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 30. - VACACIONES

- 1.- Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios a disfrutar una vacación retribuida de un mes natural o veintidós días hábiles anuales o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Si el tiempo de servicios fuera menor deberán tenerse en cuenta los períodos por licencias y/o permisos así como períodos con reducción de jornada.

Como norma general, los empleados públicos disfrutarán las vacaciones entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive, salvo que medie petición del empleado en sentido contrario.

- 2.- La vacación anual estará condicionada a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.
- 3.- La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del cómputo de los veintidós días laborables, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.

- 4.- Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

- 5.- Para los servicios que por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial, se establecerán las excepciones oportunas al régimen general y fijarán los turnos de vacaciones que resulten adecuados, previa negociación con los representantes sindicales.

- 6.- Las vacaciones anuales no podrán compensarse ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación) o sea declarado éste en situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no hubiera disfrutado la totalidad del período vacacional.

En el supuesto excepcional a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le quede por disfrutar, calculándose este abono por doceavas partes o trecientas sesentavas partes. En el supuesto de fallecimiento del trabajador los referidos haberes se satisfarán a sus derechohabientes.

- 7.- Igualmente todo el personal afectado por este Convenio, y con ocasión de su jubilación tendrá derecho al disfrute del período vacacional completo de todo el año, con independencia de la fecha de jubilación. En el caso que la fecha de ésta, no comprendiera la totalidad del período de vacaciones anteriormente relacionado, disfrutará los días resultantes hasta la fecha efectiva de jubilación.

- 8.- Las vacaciones del personal con contenido lectivo serán:

a) Trabajadores de nueve meses: desde la finalización del curso hasta completar la temporada

b) Trabajadores de 12 meses:

- Desde el 1 de septiembre hasta el inicio del curso.
- Quince días durante los meses de julio y agosto.
- Desde finalización del curso establecido por el Patronato Municipal de Deportes hasta el 30 de junio.

Tendrá incluido en sus vacaciones todos los permisos, y posibles compensaciones/reducciones de jornada que le correspondieran.

Personal de verano

Los trabajadores de la temporada de verano dispondrán de 2 días más de vacaciones en compensación de los permisos de libre disposición así como del resto de reducciones de jornada y otras compensaciones establecidas.

ARTÍCULO 31. - CALENDARIO VACACIONAL

1. - Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la Administración a contestar la solicitud antes del

15 de mayo para el primer caso, o cinco días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.

2. - En cada órgano o unidad administrativa competente, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

ARTÍCULO 32. - INTERRUPCIÓN DE VACACIONES

1. - Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja laboral debidamente acreditada, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.
2. - Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleva o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

ARTÍCULO 33. - ACUMULACIÓN DE VACACIONES.

1. - El período o períodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni con días intermedios no laborables a los días de permiso por razones particulares.
2. - El empleado público podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad y paternidad, estando sujeto, en este caso, a la previa solicitud con veinte días de antelación.

ARTÍCULO 34. - LICENCIAS

Todo empleado público tiene el deber de justificar debidamente cualquier ausencia, falta de puntualidad y de permanencia en su jornada laboral.

La concesión de licencia por enfermedad está condicionada a la presentación del parte de baja, como máximo el cuarto día de enfermedad, y a los de continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de la Seguridad Social.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables a los diferentes colectivos de personal al servicio del Patronato Municipal de Deportes de Palencia.

ARTÍCULO 35. - LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismo términos y condiciones que las previstas en el artículo anterior para la licencia de enfermedad, cuando concorra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

SECCIÓN 1ª

PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 36. - LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO/ADOPCIÓN

1. - El personal femenino, en el supuesto de parto, tiene derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. - En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

3. - En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.

En este supuesto, si la adopción o el acogimiento permanente no llega a producirse, cualquier nuevo intento de adopción o acogimiento, tanto nacional como internacional, efectuado en los doce meses siguientes conllevará exclusivamente el derecho al permiso que le corresponda menos el tiempo consumido.

4. - En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Los períodos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse a opción del empleado, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, de Convenio con la disposición adicional primera del RD 1251/2000.

ARTÍCULO 37. - TRAMITACIÓN PERMISO MATERNIDAD / PATERNIDAD

1. - A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por Facultativo competente que testimonie que a su juicio la gestante se encuentra dentro del período de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

2. - A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento nacional se acompañará copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento internacional, se acompañará, para el período anticipado, la documentación previa justificativa de la pre-asignación de los menores, sin perjuicio de acreditarla posteriormente, mediante copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara.

El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados.

SECCIÓN 2ª

PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES, DE EXÁMENES O SINDICALES

ARTÍCULO 38. - LICENCIAS Y PERMISOS

El empleado público, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrá derecho a un permiso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por algunos de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

- a) Nacimiento de un hijo, adopción, o en su caso, acogimiento previo a la misma:

El padre tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles consecutivos. Si se tratara de parto múltiple, nacimiento por cesárea, o desplazamiento igual o superior a 100 kms. desde la residencia del trabajador, éste tendrá derecho a una ampliación de dos días hábiles consecutivos. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante de la misma pero si el día del nacimiento del hijo, el trabajador hubiese traba-

jado la mitad o más de su jornada laboral, se empezará a contar a partir del siguiente día hábil. En ningún caso el nacimiento por cesárea será compatible con licencia por hospitalización o intervención quirúrgica.

- b) Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hijos políticos y padres políticos:

Tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles consecutivos ampliables a cinco días hábiles cuando el suceso implique desplazamiento igual o superior a 100 kms. desde la residencia del trabajador. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante de la misma.

- c) Fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos y hermanos políticos (*):

Tendrá derecho a una licencia de dos días hábiles consecutivos ampliables a cuatro días cuando el suceso implique desplazamiento igual o superior a 100 kms. desde la residencia del trabajador. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante de la misma

(*) Los hermanos políticos son, sólo y exclusivamente,

* los consanguíneos del cónyuge.

* los cónyuges de los hermanos del empleado.

- d) Enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, hijos, padres, hijos políticos y padres políticos:

Tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles, ampliables a cinco días, si el familiar que origina la licencia implica desplazamiento igual o superior a 100 Km. desde la residencia del trabajador (esta ampliación también procederá cuando el ingreso del familiar se origine en Valladolid o Burgos, siempre que dichas localidades no sean la residencia del empleado). Dichos días podrán disfrutarse alternativamente. En cualquier caso, deberá justificarse que durante los días solicitados (consecutivos o alternos) permanece ingresado el familiar que origina la licencia.

- e) Enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de hermanos, nietos, abuelos y hermanos políticos (*):

Tendrá derecho a una licencia de dos días hábiles consecutivos ampliables a cuatro días, si el familiar que origina la licencia implica desplazamiento igual o superior a 100 kms. desde la residencia del trabajador (esta ampliación también procederá cuando el ingreso del familiar se origine en Valladolid o Burgos, siempre que dichas localidades no sean la residencia del empleado). Dichos días podrán disfrutarse alternativamente. En cualquier caso, deberá justificarse que durante los días solicitados (consecutivos o alternos) permanece ingresado el familiar que origina la licencia.

(*) Los hermanos políticos son, sólo y exclusivamente,

* los consanguíneos del cónyuge.

* los cónyuges de los hermanos del empleado.

- f) Matrimonio de trabajador

Tendrá derecho a una licencia de quince días naturales consecutivos, que abarcará en todo caso el día del hecho generador. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan de tal Registro, la

convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Patronato Municipal de Deportes. Esta licencia podrá acumularse, a petición del interesado/a a la vacación anual o cualquier otro tipo de licencia o permiso. Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

g) Matrimonio de familiares de trabajador

Tendrá derecho a una licencia de un día natural por matrimonio de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o dos días naturales consecutivos si se celebrara en lugar que implique desplazamiento igual o superior a 100 kms. desde la residencia del trabajador. Dicho día deberá coincidir o estar incluido en la petición de esta licencia.

h) Cambio de domicilio.

Tendrá derecho a una licencia de un dos días naturales consecutivos por cambio de domicilio, ampliables a tres días naturales si el nuevo domicilio dista al menos 100 kms. del inicial. El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, o contratos de los diversos suministros, facturas de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

i) Lactancia.

La funcionaria por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

En el caso de parto múltiple la funcionaria tendrá derecho a una hora de lactancia por cada hijo. En el caso de que la funcionaria realice una jornada igual o inferior a los dos tercios de la habitual del Patronato Municipal de Deportes, no tendrá derecho a dicha reducción.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud de éste, en la que acredite la condición de trabajadora de la madre y la renuncia de la misma a este permiso. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado público dentro de su jornada ordinaria. El empleado público deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Sólo y exclusivamente para el caso de que sea la trabajadora la que solicite el permiso por lactancia y previo informe favorable del Jefe de Servicio, se podrá acumular la hora de lactancia en un único período de veintidós días laborables, que deberán disfrutarse inmediatamente después del alta médica por maternidad, pudiendo unirse a las vacaciones anuales. Una vez finalizado el mismo la trabajadora se reincorporará con la jornada completa. Si la funcionaria solicitara a su incorporación reducción de jornada igual o superior a un tercio, el período de acumulación de la hora de lactancia deberá contemplar dicho extremo y ser proporcional al tiempo en que la misma vaya a realizar la jornada completa mientras el hijo sea menor de doce meses.

En el caso de fallecimiento de la madre, este permiso podrá ser ejercido por el padre.

j) Otros permisos.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

- Por el tiempo indispensable para acudir por necesidades propias o de un familiar hasta de primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar de primer grado, si dos o más empleados de este Patronato Municipal de Deportes generan este derecho por el mismo sujeto causante, ambos podrán hacer uso del mismo, si el hecho se produce fuera de la localidad del lugar de trabajo.

- Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los empleados públicos podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren. En cuanto a la duración de las mismas y requisitos para su concesión se estará a lo que al respecto se acuerda en la Comisión de Formación de esta Administración.

Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón del servicio.

- El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

- Con subordinación a las necesidades del Servicio, el empleado público podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años no podrá ser inferior a quince días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de licencia previsto en el párrafo anterior. A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como empleado público.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

- Los empleados públicos que acrediten la guarda legal de un familiar de primer grado que padeciera

disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. El empleado público podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La concreción horaria y la determinación del período de uso de este permiso corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria. El empleado público deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de que dos o más empleados de este Patronato Municipal de Deportes generasen este derecho por el mismo familiar, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el empleado público perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- 1) Asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
 - 2) Asistencia a Pleno, Comisiones Informativas o Junta de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
 - 3) Asistencia a reuniones o actos, por aquellos empleados públicos que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
 - 4) El cumplimiento de los deberes ciudadano derivados de consulta electoral.
 - 5) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de selección o Comisión de Valoración, con nombramiento por la autoridad competente como miembro del mismo.
 - 6) Asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.
 - 7) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que normativa o convencionalmente se determine.
- A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas, debiendo mediar entre ambos permisos, al menos un día laborable.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

- a) Para el personal de los servicios especiales y el sometido al régimen de turnos, que requiera la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del titular, siete días naturales.
- b) Para el resto del personal, tres días.
- c) En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la mayor antelación posible.

La denegación del permiso por asuntos propios deberá ser motivada y comunicarse por escrito al interesado, con antelación suficiente para su disfrute.

ARTÍCULO 39. - CONCURRENCIA DE PERMISOS

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en los artículos anteriores de esta sección en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

ARTÍCULO 40. - GUARDA LEGAL

1. - Los empleados públicos que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, - excluido el menor -, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Administración, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

El empleado público deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de

cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

2. - Los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de 65 años, podrán obtener, a su solicitud, previo informe del órgano competente, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.
3. - La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO IX:

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 41. - EXCEDENCIAS

- 1.- Los trabajadores podrán ser declarados en situación de excelencia voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. - El trabajador con al menos una antigüedad en el Patronato Municipal de Deportes de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excelencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. - Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excelencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Patronato Municipal de Deportes, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. - Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excelencia en el Patronato Municipal de Deportes los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

5. - El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO X:

ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 42. - INCAPACIDAD TEMPORAL

1. - Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural con plenitud de derechos económicos.
2. - Los servicios médicos de Empresa, podrán requerir la presencia del personal que se encuentre en situación de baja para su reconocimiento. En el caso, que el empleado público no pueda desplazarse a dichos servicios, deberá notificarlo a la Empresa.
3. - Tendrá la consideración de accidente de trabajo para todo el personal del Patronato Municipal, el ocurrido "in itinere", así como todos los casos contemplados en la legislación vigente en materia laboral.
4. - En el supuesto de baja por A.T. o E.P., el empleado público percibirá el 100% de las retribuciones desde el día de la baja hasta su total restablecimiento. En aquellos supuestos en que se superen los tres meses acumulados en situación de I.L.T. por contingencias comunes y exista informe favorable de la Médico de Empresa sobre la necesidad de la baja, no se realizará descuento alguno, mientras no lo señale el mismo.

ARTÍCULO 43. - PRESTACIONES SANITARIAS

- 1) Anualmente, con carácter voluntario -excepto Servicio de Cementerio que tendrá carácter obligatorio- se realizará un reconocimiento médico completo, que incluirá revisiones oftalmológicas, ginecológicas/uroológicas, odontológicas y auditivas, así como aquellos que determine el Servicio Médico del Patronato Municipal de Deportes.

El reconocimiento médico será obligatorio para el personal de nuevo ingreso, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

Anualmente y previo al inicio de los reconocimientos médicos, por parte del Servicio Médico de Empresa, se realizará un informe con los contenidos mínimos de cada parte de la revisión, adaptados a los distintos puestos de trabajo.

- 2) El Servicio Médico de Empresa tendrá la obligación de crear un fichero de todo el personal fijo del Patronato Municipal de Deportes, que contendrá el historial médico de cada empleado público (incidencias, períodos de baja, reconocimientos médicos, resultados de los mismos, etc.).

Todo empleado público tendrá derecho a tener acceso a su ficha personal.

- 3) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los gastos de medicinas o prótesis que no estén cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, serán abonados por el Patronato Municipal de Deportes.

En los supuestos de enfermedad profesional, será indispensable haberse sometido al reconocimiento médico anual, en caso contrario, el Patronato Municipal de Deportes no se verá obligado a correr con los riesgos no cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes

ARTÍCULO 44. - AYUDAS POR ACCIDENTE Y SEGURO DE VIDA

- a) Ayuda por accidente: durante la vigencia del presente Convenio, y a través de la póliza de seguros suscrita a estos efectos, el Patronato Municipal de Deportes en caso de muerte, invalidez total o absoluta por accidente de trabajo, accidente en vida privada o enfermedad profesional, indemnizará a los derechohabientes o al empleado público con 72.000 €, por una sola vez (esta cantidad deberá revalorizarse cada año de Convenio al I.P.C. real). Estas cantidades serán independientes de cualquier otra, que se cobre por cualquier motivo.

En el caso de no estar en vigor la póliza del Seguro de Accidentes, el Patronato Municipal de Deportes abonará directamente las cantidades a las que se refiere el presente artículo.

En caso de accidente de circulación, el Patronato Municipal de Deportes se hará cargo de la indemnización del conductor, si el seguro no cubre este riesgo, en la misma cuantía con que sería indemnizado si fuese ocupante, siempre que el empleado que conduzca sufra el accidente en horario de trabajo y realizando funciones propias del puesto.

- b) Seguro de Vida: con efectos 1 de enero de 2007, el Patronato Municipal de Deportes suscribirá un Seguro de Vida, para todo el personal funcionario de carrera y fijo de plantilla, con un capital asegurado de 36.000 €.

ARTÍCULO 45. - PLAN DE PENSIONES

El vigente plan de pensiones que el Patronato Municipal de Deportes tiene suscrito, se actualizará con efecto de 1 de enero de 2005, a una cuota mensual por parte del Patronato Municipal correspondiente a la del año 2004 incrementada en un 5%. En idéntica cuantía y periodicidad ha de ser la aportación mínima del empleado público que con carácter voluntario quiera suscribirlo o ya se encuentre suscrito.

Estas cantidades se revalorizarán un 5% anual.

En los casos de baja por maternidad/paternidad, el Patronato Municipal de Deportes descontará a la trabajadora, en un único pago y el momento de alta, las cuotas correspondientes a dicho período, siendo idéntica la cuantía aportada por el promotor.

ARTÍCULO 46. - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

- 1) El trabajador del Patronato Municipal de Deportes al que por el ejercicio de sus funciones, le venga derivada la retirada del permiso de conducir, por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o Autoridad Judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo sin merma de sus retribuciones, reintegrándose a su puesto, una vez recupere dicho permiso.
- Así mismo, el Patronato Municipal de Deportes abonará los gastos que supongan la nueva tramitación.
- 2) El Patronato Municipal de Deportes no tendrá obligación alguna con el empleado público, cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por el

alcohol, drogas o imprudencia temeraria, estudiándose este último caso por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 47. - RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Renovación del carnet de conducir en los puestos de trabajo en que se exija para la realización de sus funciones.

En cuanto a los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir en aquellos puestos para cuyo desempeño se exigió estar en posesión de un permiso de una clase determinada, el Patronato Municipal de Deportes se compromete a:

- 1) Se actualizará la relación de puestos de trabajo para los que se exija una determinada clase de permiso de conducir, para la realización de las funciones propias del puesto, definidas en la relación de Puestos de Trabajo.
- 2) Anualmente se comunicará al Servicio de Personal, la relación de los empleados públicos que deben renovar la clase de carnet exigida por el Patronato Municipal de Deportes.
- 3) El Patronato Municipal de Deportes abonará el 100% del coste de la renovación del permiso de conducir de aquellos empleados públicos que deban hacerlo.

ARTÍCULO 48. - ASISTENCIA JURÍDICA

- 1) El Patronato Municipal de Deportes prestará asistencia jurídica a todos los empleados públicos a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado.

- 2) El Patronato Municipal de Deportes, de acuerdo con la representación de los empleados públicos, concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán y representarán al empleado público, tramitarán los documentos necesarios en cada procedimiento y los acompañará ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio. Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo del Patronato Municipal de Deportes.
- 3) En el caso de detención de un empleado público, se aplicará la legislación más favorable.

ARTÍCULO 49. - RESPONSABILIDAD CIVIL

El Patronato Municipal de Deportes se hará cargo en su totalidad, de la cuantía económica a la que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado público por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo.

ARTÍCULO 50. - ASISTENCIA A ACTOS JURÍDICOS

El Patronato Municipal de Deportes compensará con tres horas libres cada una de las asistencias al Juzgado que fuera de su jornada laboral, tenga que realizar el empleado público por asuntos ocurridos en el desempeño de sus funciones.

El empleado público podrá disfrutar la compensación por horas o acumularlas por jornadas completas, condicionadas a las necesidades del servicio.

El empleado público deberá justificar la asistencia, mediante la presentación de la citación sellada por el juzgado correspondiente, o certificado expedido por el asesor letrado.

ARTÍCULO 51. - RESPETO A LA INTIMIDAD

Como consecuencia del derecho del empleado público al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida a la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso psicológico, se hace necesario sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del empleado público con la graduación de la falta que en cada caso requiera.

ARTÍCULO 52. - ANTICIPOS

El Patronato Municipal de Deportes concederá anticipos previa solicitud y justificación de la necesidad del funcionario, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser fijo en plantilla.
- b) No estar disfrutando de cualquier otro anticipo concedido.
- c) Haber transcurrido un año desde la liquidación del último anticipo.
- d) No serán admitidas aquellas solicitudes cuya fecha de entrada en el Registro General, sea anterior al año desde el reintegro de la última mensualidad.
 1. Los empleados del Patronato Municipal de Deportes podrán solicitar un anticipo de hasta un máximo de 2.100 €, salvo en el caso de que sea por la compra de la primera vivienda, que se podrán solicitar hasta un máximo de 4.512 €.
 2. Las cantidades anticipadas se reintegrarán en 24 mensualidades iguales y sucesivas:
 - a) Los reintegros serán descontados de la nómina mensual.
 - b) En el caso de que el funcionario no tenga una antigüedad acumulada superior al año, la valoración por ingresos económicos se hará en referencia a los ingresos del puesto según el Catálogo General.
 3. La concesión de estos anticipos se efectuará dentro de los últimos quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, entre las solicitudes presentadas en el trimestre anterior y atendiendo a los siguientes criterios:
 - a) Concesión de un solo anticipo por unidad familiar.
 - b) Priorización en la concesión de los anticipos según las siguientes preferencias:
 - 1) Asuntos de salud personal del empleado o de cualquier miembro de su unidad familiar.
 - 2) Pagos urgentes de requerimientos judiciales.
 - 3) Compra de la primera vivienda.
 4. La Comisión de Personal estudiará, cuando proceda, la posible existencia de casos excepcionales de carácter urgente no incluidos en el artículo anterior.
 5. El estudio, valoración y concesión de los posibles anticipos será realizado por la Comisión de Personal de este Patronato Municipal de Deportes, conforme al presente artículo.

CAPÍTULO XI:

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

El alto nivel de especialización de las plantillas, la necesidad de renovar y actualizar los conocimientos que exige la rápida evolución de la sociedad y sobre todo la inquietud del Patronato Municipal de Deportes por la formación y el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores, hace aconsejable la creación de un órgano encargado de coordinar, impulsar y administrar los programas de formación y perfeccionamiento, ya sea con objetivos de promoción, de mantenimiento del potencial de formación o de adecuación a progresivas exigencias del puesto de trabajo.

Por estas razones, se acuerda crear el Comité de Formación, durante los dos próximos meses siguientes a la entrada en vigor del Convenio. En el mismo plazo se habilitará una partida presupuestaria suficiente para que este órgano pueda llevar a cabo sus funciones, que se registrarán por los artículos siguientes:

ARTÍCULO 53. - DEFINICIÓN

El Comité de Formación se constituye como instrumento técnico orientado a la consecución del desarrollo de los planes de formación de las distintas áreas y servicios del Patronato Municipal de Deportes y de Convenio con la situación actual y las que planteen en este capítulo su futura y previsible expansión.

ARTÍCULO 54. - SITUACIÓN DENTRO DEL ORGANIGRAMA

El Comité de Formación queda adscrito a los servicios que dependen del Vicepresidente del Patronato Municipal de Deportes, a fin de poder proyectar su actividad siguiendo directrices coherentes y homogéneas a todos los servicios de la empresa.

ARTÍCULO 55. - FINES

Perfeccionamiento formativo de los elementos de la plantilla, a cualquier nivel jerárquico, de Convenio con las necesidades planteadas y su proyección en el futuro y en relación con el potencial de promoción de cada uno, los planes de expansión del Patronato Municipal de Deportes y las nuevas técnicas que vayan apareciendo.

Colaboración en la formación del personal en el exterior en técnicas y en estudios que sean de aplicación a la realidad municipal.

ARTÍCULO 56. - MEDIOS

Financieros: Para la financiación de sus actividades el Comité de Formación contará con un presupuesto anual, que será aprobado junto con el Presupuesto de Personal.

Humanos: Para el desarrollo de los programas a impartir se contará con:

- a) Personal instructor permanente propio.
- b) Personal instructor ocasional propio.
- c) Personal ajeno al Patronato Municipal de Deportes que actuará como profesores eventuales en materias de su especialidad.

El Patronato Municipal de Deportes destinará con fines formativos, una partida anual para la creación y mantenimiento de una biblioteca sobre temas profesionales. Esta cantidad se destinará exclusivamente a gastos acordes al fin por el que se crea esta partida y generados a partir de la

entrada en vigor del presente Convenio, sin que tenga cabida renovaciones de publicaciones a las que se estuviera suscrito con anterioridad al 1 de enero de 2000.

ARTÍCULO 57. - OBJETIVOS

- a) Es al Comité de formación a quien corresponde la fijación de objetivos y la aprobación de los programas a impartir en cada caso, así como la distribución del puesto y cuantas observaciones estime convenientes para la buena marcha de los planes.

El Comité podrá decidir:

- Tipo de formación a aplicar y materias que han de contener los programas.
- Si la formación, o parte de ella, debe realizarse en el Patronato Municipal de Deportes o en el exterior.
- A qué sectores va dirigida.
- Estudiar, aprobar y proponer los monitores que van a impartir las clases.
- Determinar el número de asistentes a cada curso después de estudiar la propuesta de los jefes de servicio.
- Establecer los niveles de aprovechamiento exigible a los alumnos, y en caso de que se estime conveniente, las pruebas a realizar para conseguir el diploma del mismo.
- Calendario del programa o curso (duración y horario). Compensación horaria o articulación de jornadas para facilitar la asistencia a los mismos.

- b) El Comité de Formación desarrollará, con el concurso de los medios humanos y técnicos necesarios, una serie de programas, de los cuales unos serán considerados como básicos y reiterados y otros sugeridos por circunstancias concretas.

Dentro de estos primeros programas básicos se incluirán las siguientes materias:

1. Formación para promoción a puesto de trabajo con responsabilidad de equipo (distintos niveles).
2. Perfeccionamiento de mandos a distintos niveles.
3. Formación para unidades de gestión.
4. Formación administrativa (contabilidad, ofimática, documentación) a distintos niveles.
5. Formación de monitores propios.
6. Adiestramiento de personal de oficios.
7. Cursos cíclicos para el personal adscrito a Proceso de Datos.
8. Información sobre el proceso administrativo para personal no técnico.
9. Información al ciudadano.

ARTÍCULO 58. - COMITÉ DE FORMACIÓN

El Comité de Formación, para su funcionamiento, dispone de los siguientes órganos:

- Presidencia.
- Junta Técnica de Programación.
- Departamento administrativo.

a) **Presidencia:**

Corresponderá la Presidencia al Vicepresidente del Patronato Municipal de Deportes.

Sus funciones serán:

- 1ª - Proponer la cuantía del Presupuesto para Formación.
- 2ª - Fijar las políticas generales.
- 3ª - Establecer los objetivos de las distintas Áreas de Convenio con el resto de Concejales Delegados.
- 4ª - Firma de colaboración para la formación con otras Administraciones u organismos.
- 5ª - Aprobación de la memoria anual.
- 6ª - Firmar los diplomas.
- 7ª - Modificar el articulado.
- 8ª - Determinar el número de representantes en la Junta Técnica correspondiente a cada servicio.

b) **Junta Técnica de Programación:**

Estará compuesta por representantes de los partidos políticos con representación municipal, representantes de las secciones sindicales firmantes del Convenio del personal laboral y del Servicio de Personal.

Sus funciones serán:

- 1ª - Aprobar los textos y elaborar los programas en materias y calendario.
- 2ª - Determinar el número de asistentes.
- 3ª - Estudiar las proposiciones que se hagan con otros cauces.
- 4ª - Distribuir el presupuesto para la formación.
- 5ª - Preparación de la memoria anual.
- 6ª - Cuestiones disciplinarias que se susciten en relación con los asistentes a los cursos.
- 7ª - Proponer profesores y monitores para los cursos que se programen, tanto del propio Patronato Municipal de Deportes como del exterior.
- 8ª - Impulsión de los programas y difusión de los mismos.

c) Departamento administrativo:

Se constituye como soporte burocrático de todas las actividades que realice el Comité de Formación así como para elaborar las actas correspondientes a las reuniones de la Junta Técnica. Dependerá de la Sección de Personal, quien fijará las normas de su funcionamiento.

ARTÍCULO 59. - CONTROLES Y COMPENSACIÓN HORARIA

- 1.- Después de realizado un curso y la finalización del mismo se efectuarán algunos controles de aprovechamiento, compuestos por una prueba práctica y cuya corrección será encargada a aquellas personas del Patronato Municipal de Deportes o fuera de él que determine la Junta Técnica de Programación.

Aquellos empleados públicos que al término de los cursos programados, ya sea por motivos personales o por circunstancias sobrevenidas, no hayan podido completar el curso y obtener el aprovechamiento míni-

mo, podrán voluntariamente evitar pasar la prueba final, en cuyo caso, se considera que quedan automáticamente incluidos dentro de los grupos de personas matriculadas en cursos iguales que posteriormente se programen. Los alumnos podrán renunciar voluntariamente a las clases o cursos en cualquier momento de la programación anual.

Una vez realizadas las pruebas se otorgarán las siguientes calificaciones: distinguido y suficiente.

- 2.- Se fija como obligatoria la asistencia a los cursos solicitados, no teniendo derecho al diploma correspondiente aquellos empleados públicos que no acudan al 90% de las horas programadas para la acción formativa, debiendo justificar siempre la ausencia en el 10 % restante de horas.
- 3.- El empleado público que acuda a cursos formativos promovidos por el Patronato Municipal de Deportes y relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo que se impartan fuera de su jornada habitual de trabajo, tendrá derecho a una compensación en tiempo del 33% de las horas que se impartan en horario no habitual a su puesto de trabajo. Dicha compensación se realizará a elección del trabajador, con reducción de la jornada mientras se imparte o por acumulación de la compensación que deberá realizar el trabajador en el plazo máximo de un mes desde la finalización del curso. Las fracciones de tiempo deberán entenderse como tales, y en cualquier caso deberá comunicarse el ejercicio de esta compensación al Servicio con antelación previa y señalando como causa del permiso "Compensación por formación". La compensación deberá entenderse por cada curso debidamente autorizado no pudiendo acumular la compensación horaria de diferentes cursos.
- 4.- Los cursos de Formación Continua organizados o promovidos por los sindicatos, deberán estar relacionados directamente con el puesto de trabajo y notificada la admisión a los mismos con una antelación mínima de siete días al Servicio de Personal.

ARTÍCULO 60. - DIPLOMAS

A aquellos alumnos que finalicen su curso con aprovechamiento suficiente o distinguido, les será expedido el correspondiente diploma en el que deberá constar la denominación del curso, fechas de realización y número de horas, y será anotado en su expediente personal, teniéndose en cuenta en cualquier promoción municipal.

ARTÍCULO 61. - COORDINACIÓN DE LOS CURSOS

Es al Servicio de Personal al que le corresponde la iniciación de los cursos, coordinación y control de actividades e impulsión de programas. La aportación de medios, controles de asistencia, de monitores y trabajadores y la organización de los controles de aprovechamiento.

ARTÍCULO 62. - ADAPTACIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS

Los empleado públicos que cursen estudios académicos, tendrán derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos estudios, siempre que el Servicio lo permita y sea adaptable la jornada a turnos.

CAPÍTULO XII:

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 63. - DERECHOS DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

El empleado público tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho a participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, órgano específico de participación en esta materia.

El Patronato Municipal de Deportes está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los empleados públicos en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los empleados públicos que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado público o para sus compañeros o terceros.

El empleado público está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en horas de trabajo, con la compensación que se recojan para los cursos de formación.

La formación de la política de seguridad y salud en todos los centros del Patronato Municipal de Deportes partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

Dicha política de seguridad y salud se planificará anualmente para Servicios Especiales y Personal de Oficinas y con periodicidad trianual en las oficinas y centros administrativos.

En todo caso, deberá comprender los estudios de proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

ARTÍCULO 64. - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- 1) Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se creará un único Comité Paritario denominado "Comité de Seguridad y Salud del Patronato Municipal de Deportes de Palencia", que estará integrado por los Delegados de Prevención y por representantes de la Administración en número igual al de los Delegados.
- 2) Para la elección de Delegados de Prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud, deberán tenerse en cuenta las siguientes premisas:
 - El número de trabajadores a computar para poder determinar el número de Delegados de Prevención,

será el correspondiente a la suma de funcionarios y laborales, y aplicando los criterios establecidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

- El sistema de elección de los Delegados de Prevención será a propuesta del Comité de Empresa, pudiendo los designados ser o no miembros del mismo.

Los Delegados de Prevención propuestos tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos, sean miembros o no de los citados órganos de representación, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene.

Si los Delegados de Prevención fuesen miembros del Comité de Empresa, las horas empleadas en el desempeño de su cargo, no serán descontadas del crédito horario, y si éstos no fuesen miembros de dichos órganos, el tiempo empleado en el desempeño de sus funciones se considerará tiempo trabajado a todos los efectos.

- Son competencias de los Delegados de Prevención:
 - a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
 - b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c) Ser consultados por el Patronato Municipal de Deportes, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:
 - a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las vistas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 19 y 23 de la Ley 31/1995. Cuando la información está sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.
 - c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vea que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su

jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) Recibir del Patronato Municipal de Deportes las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad.
 - f) Recabar del Patronato Municipal de Deportes la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pueden a tal fin efectuar propuestas al Patronato Municipal de Deportes, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 - g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del Convenio de paralización de actividades que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - h) Aquellas que expresamente se acuerden en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
- 4) A los componentes del Comité de Seguridad y Salud, les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puntos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos para su protección. Esta información deberá ser entregada por el Patronato Municipal de Deportes a los interesados, por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.

ARTÍCULO 65. - HOMOLOGACIÓN DE VESTUARIO.

Se dotará cada año del vestuario adecuado y homologado al personal que determine el Comité de Seguridad y Salud, dentro del mes de octubre de cada año.

El criterio que primará en las adquisiciones de bienes y/o servicio que realice el Patronato Municipal de Deportes será, el de garantizar al máximo la seguridad de los empleados públicos.

ARTÍCULO 66. - TRABAJO EN PANTALLAS

El Patronato Municipal de Deportes vendrá obligado a proporcionar a los empleados públicos que presten sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenador, pantallas, etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de Convenio con lo previsto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril.

Se establecerá, por parte del Patronato Municipal de Deportes, una línea de ayudas para la adquisición de gafas o lentes de contacto, al personal que preste sus servicios ante terminales de ordenador o pantallas. El Patronato Municipal

de Deportes concederá ayudas previa solicitud y justificación de la necesidad del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser fijo en plantilla.
 - b) Haber transcurrido dos años desde la concesión de la última ayuda abonada.
 - c) No serán admitidas aquellas solicitudes cuya fecha de entrada en el Registro General, sea anterior a dos años de la última concesión abonada.
1. - Los empleados del Patronato Municipal de Deportes podrán solicitar una ayuda de hasta un máximo de 300 €, dicha cantidad se incrementará anualmente en regencia con el I.P.C. del año.

ARTÍCULO 67. - JUBILACIONES ANTICIPADAS

En el marco fijado por la Ley 30/19684, para las jubilaciones voluntarias anticipadas el cumplimiento de los 65 años, se establecen con cargo al Patronato Municipal de Deportes las siguientes indemnizaciones y en las siguientes cuantías, durante el período de vigencia del presente Convenio:

A los 60 años	18.000 €
A los 61 años	15.000 €
A los 62 años	12.000 €
A los 63 años	5.600 €
A los 64 años	2.400 €

CAPÍTULO XIII:

REPRESENTACIÓN

ARTÍCULO 68. - REPRESENTANTES SINDICALES

A efectos de lo dispuesto en este Convenio, se entenderán como representantes sindicales, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de la Sección Sindical y Delegados de Prevención.

ARTÍCULO 69. - CRÉDITO HORARIO

- 1) La utilización del crédito horario tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicarlo previamente a su inicio, si por razones de fuerza mayor el representante sindical no pudiera avisar previamente, este lo comunicará a su jefe inmediato lo mas pronto posible.
- 2) Cada miembro del Comité de Empresa, los Delegados de Prevención y los delegados sindicales, dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones, que serán consideradas a todos los efectos como trabajo efectivo.
A los empleados públicos de este Patronato Municipal de Deportes que asistan a cualquier reunión en calidad de asesores, se les considerarán como de trabajo efectivo, las horas que empleen en las reuniones.
- 3) Acumulación: Los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan al mismo Sindicato, podrán acumular el crédito horario mensual.
- 4) Cesión de horas: El Patronato Municipal de Deportes a propuesta de cada representante de los trabajadores, aprobará la cesión de parte de sus horas sindicales, con un tope máximo del 10% de horas sindicales

correspondientes a cada sindicato (suma de horas del Comité de Empresa y Sección Sindical), a un trabajador del propio sindicato designado para ello, para el ejercicio de Funciones Sindicales.

- 5) No serán descontadas del crédito horario, las horas que empleen los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Prevención, por los motivos siguientes:
 - a) Negociación del Convenio.
 - b) Reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
 - c) Asistencia a reuniones de la Comisión de Personal.
 - d) Asistencia a cualquier reunión convocada por el Patronato Municipal de Deportes.

ARTÍCULO 70. - GARANTÍA PERSONAL Y SINDICAL

- 1) Las garantías a las que se refiere el artículo 11 apartado E, de la Ley 9/1987, de 12 de mayo y el Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Empleados Públicos, no serán nunca inferiores a cuatro años, y en cualquier caso, siempre hasta la legislación municipal siguiente.
- 2) Se considerará accidente laboral, a todos los efectos, el que sufra el representante sindical con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

ARTÍCULO 71. - REPRESENTACIÓN

La representación en la mesa negociadora del Convenio será la establecida en el artículo 4º y la composición de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio será la establecida en el artículo 9º.

ARTÍCULO 72. - MEDIOS MATERIALES

El Patronato Municipal de Deportes facilitará a los sindicatos con representación en el Comité de Empresa y/o Junta de Personal, un local y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Estos medios consistirán: en mobiliario de oficina, equipo informático, teléfono, y material de oficina (carpetas, archivadores, etc.).

Asimismo, disponen y están autorizados para el uso de medios de composición, reproducción, encuadernación, transmisión y envío, de los que se dispongan en los Servicios Municipales.

ARTÍCULO 73. - ACTUALIZACIÓN DE REPRESENTANTES

Después de cada proceso de elecciones sindicales, o cuando se produzca alguna modificación en la composición de los representantes, por el Servicio de Personal se comunicará a todos los servicios, los empleados públicos que ostenten alguna representación sindical, así como los derechos y garantías que legal y convencionalmente tienen.

ARTÍCULO 74. - SERVICIOS MÍNIMOS

En situaciones de huelga, se establecerán servicios mínimos esenciales para este Patronato Municipal de Deportes. La determinación de los servicios mínimos se negociará en los tres meses siguientes a la aprobación del Convenio, y tendrá validez durante todo el período de vigencia del mismo.

ARTÍCULO 75. - PARTICIPACIÓN EN TRIBUNALES Y OTRAS COMISIONES

- a) Dos representantes de los empleados públicos formarán parte de las Comisiones de Selección de Personal, en los términos expuestos en el Capítulo IV del presente Convenio.
- b) Un representante del Comité de Empresa formará parte de la Comisión Informativa de Personal, con voz pero sin voto.
- c) En cualquier otra comisión distinta de la de Personal, en la que se traten temas de Selección de Personal, se requerirá de un representante del Comité de Empresa
- d) Los representantes del personal deberán emitir informe sobre pliegos de condiciones técnicas. Igualmente, asistirán a la mesa de Contratación cuando en la misma se estudie la adjudicación o compra de bienes y/o servicios que afecten a las condiciones de trabajo, con voz, pero sin voto.
- e) En los expedientes relativos al personal, que se traten por órgano competente informará al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 76. - COMPETENCIAS

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, además de las competencias que les atribuye la legislación vigente, tendrán todas las que se enumeran a lo largo del presente Convenio y específicamente:

- 1) Recibir la más completa información que afecte a los empleados públicos, sin otro requisito que la comunicación previa por escrito. En este Sentido, una vez recibida la comunicación, los Responsables de los Servicios en los que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarla.
- 2) Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, los Representantes de los Empleados públicos tienen libre acceso en cualquier fase de instrucción de cualquiera de los expedientes que se tramiten en el Patronato Municipal de Deportes como consecuencia de la compra, adjudicación, proyecto de construcción o reforma de dependencias municipales o estudio de cualquier bien o servicio que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados municipales.
Este derecho se ejercerá sin tenerlo que solicitar por escrito, ni con anterioridad.
- 3) En todo momento se permitirá la reproducción de los documentos sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los mismos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieren incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.
- 4) Ser informados de cualquier medida disciplinaria que se adopte con los empleados públicos, por faltas leves, graves o muy graves.

CAPÍTULO XIV:**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 77. - FALTAS Y SANCIONES.**

Se regulará por la normativa de los Funcionarios Públicos vigente sobre esta materia.

ARTÍCULO 78. - INFORMACIÓN AL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa, deberá ser informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.

CAPÍTULO XV:**FORMAS Y DESCRIPCIÓN DEL VESTUARIO****ARTÍCULO 79. - NORMAS Y DESCRIPCIÓN DEL VESTUARIO**

- 1) **Ámbito de aplicación:** el vestuario facilitado por el Patronato Municipal de Deportes para los puestos de trabajo del personal laboral que se especifica es de uso obligatorio. Queda prohibido:
 - El uso de otras prendas distintas a las que se relacionan en este articulado durante la jornada laboral.
 - El uso de las mismas fuera de las horas de trabajo.
 El responsable inmediato del servicio, obligará al personal a su cargo a la utilización de las facilitadas por el Patronato Municipal de Deportes. Las prendas llevarán el anagrama del Patronato Municipal de Deportes.
Puestos de trabajo con dotación de vestuario de uso obligatorio:
 - Todos los puestos de trabajo del Personal de Oficios (Responsables de Departamento, oficiales, peones y conserjes-ordenanzas), con las especificidades señaladas en el articulado.
 - El resto de puestos contemplados en el articulado.
- 2) **Duración:** La duración del presente capítulo, será indefinida.
Para su modificación será necesario el acuerdo del Patronato Municipal de Deportes y los representantes de los empleados públicos.
- 3) **Entrega:** Las prendas o efectos que componen el presente capítulo, se entregarán al inicio de la temporada de cada año.
Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figure el nombre del Patronato Municipal de Deportes.
Dicho logotipo, deberá ser fijado por el Patronato Municipal de Deportes.
Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestos por el Patronato Municipal de Deportes lo antes posible, siendo requisito indispensable la entrega por parte del empleado público de la prenda deteriorada.
- 4) **Uso y conservación:** El personal con derecho a vestuario, tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como de usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones.
- 5) **Gratuidad:** El Patronato Municipal de Deportes entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios que a continuación se detallan de forma gratuita.
- 6) **Caso de jubilación del empleado:** En el caso de jubilación de cualquier funcionario, y según la fecha en que se produzca la misma, se estudiará por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo, la entrega del

vestuario necesario para el período que permanezca en situación de servicio activo en este Patronato Municipal de Deportes.

ARTÍCULO 80. - VESTUARIO

Oficial responsable de Mantenimiento

3	Pantalón Vaquero	1 año
2	Par de deportivas de trabajo	1 año
2	Polo manga corta	1 año
2	Polo manga larga	1 año
1	Par de botas de seguridad	Hasta deterioro*
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*
3	Par de calcetines	1 año
2	Toallas de Mano	1 año

Personal de Mantenimiento

1	Pantalón Vaquero	1 año
2	Par de deportivas de trabajo	1 año
1	Par de botas de seguridad	Hasta deterioro*
2	Polo manga corta	1 año
2	Polo manga larga	1 año
2	Buzo	1 año
1	Cazadora/anorak desmontable o de varios usos	Hasta deterioro*
3	Par de calcetines	1 año
2	Toallas de ducha	2 años&

Taquilla

1	Traje (1 Americana-2 pantalón/falda)	1 año
2	Camisa	1 año
2	Polo manga corta	1 año
2	Pantalón corto	1 año
1	Par de zapatos	1 año
1	Par de Playeras	1 año
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*
3	Par de Medias/Calcetín	1 año
1	Jersey	1 año
1	Sudadera (Monte El Viejo)	1 año

Celadores de Instalaciones (12 meses)

2	Pantalón Vaquero	1 año
2	Jersey	1 año
2	Camisa	1 año
1	Pantalón corto	1 año
2	Polo manga corta	1 año
1	Par de calcetines	1 año
1	Par de deportivas de trabajo	1 año
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*
2	Toallas de ducha	2 años&

Celadores de Verano

1	Pantalón corto	1 año
2	Polo manga corta	1 año
1	Par Playeras	1 año

Monitores de Acondicionamiento Físico

3	Chándal	2 años
3	Pantalón corto	1 año
3	Camiseta manga corta	1 año
1	Camiseta manga larga	1 año
6	Par de calcetines	1 año
2	Par de deportivas	1 año
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*

Monitores de Tenis

3	Chándal	2 años
3	Pantalón corto	1 año
2	Camiseta manga corta	1 año
2	Camiseta manga larga	1 año
6	Par de calcetines	1 año
1	Pantalón impermeable	Hasta deterioro*
2	Par de deportivas	1 año
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*

Monitor de Golf

2	Pantalón Pana	1 año
2	Jersey	1 año
2	Camisa	1 año
1	Pantalón impermeable(golf)	Hasta deterioro*
2	Camiseta manga corta	1 año
6	Par de calcetines	1 año
1	Par de deportivas	1 año
1	Par de zapatos golf	1 año
1	Cazadora/anorak	Hasta deterioro*

Monitores de Natación

2	Chándal	2 años
4	Polos manga corta	1 año
4	Albornoz	2 años&
4	Bañador	1 año
2	Gorro de baño	2 años
2	Gafas anticlóricas	2 años
4	Par de Chanclas	1 año
1	Par de deportivas	1 año

Socorristas (12 meses)

2	Chándal	2 años
4	Camiseta manga corta	1 año
2	Polo manga corta	1 año
4	Albornoz	2 años&
4	Bañador	1 año
2	Gorro de baño	2 años
2	Gafas anticlóricas	2 años
4	Par de Chanclas	1 año
1	Par de deportivas	1 año

Socorristas Verano

2	Polo manga corta	Temporada
1	Bañador	
1	Gorro de baño	
1	Gafas anticlónicas	
1	Par de Chanclas	
2	Toallas de ducha	
1	Sudadera	

NOTA:

Las prendas señaladas con (&) son hasta deterioro, con un tiempo máximo de dos años.

Las prendas señaladas con (*) son hasta deterioro, con un tiempo máximo de cuatro años, o finalización del Convenio

CONVENIO PERSONAL LABORAL**COMPENDIO DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES**

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Con independencia de la fecha de aprobación del Convenio para el personal laboral, los efectos económicos de las modificaciones acordadas en la R.P.T. serán a partir del 1 de julio de 2004, salvo aquellos casos en que se fijen otros efectos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.**1.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Un mes después de la terminación del Convenio, por las partes firmante se designará una Comisión Paritaria para entender de la interpretación y vigilancia de las cláusulas del texto convencional.

Esta comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- Un representante del Equipo de Gobierno.
- Un representante por cada partido político con representación en el Patronato Municipal.
- Un representante del Comité de Empresa.
- Un representante por cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio.

Cualquier discrepancia sobre el clausurado del presente Convenio deberá someterse con carácter previo y obligatorio a la Comisión Paritaria, sin perjuicio del derecho posterior de acudir a las pertinentes instancias administrativas o judiciales correspondientes.

Asimismo la Comisión Paritaria, estará facultada para estudiar y acordar en aplicación del Convenio, cuantas modificaciones normativas se pudieran requerir por cambios de la legislación actualmente vigente.

2. - PERMISO POR RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

Como consecuencia de la supresión del artículo 55 del Convenio anterior, se concederá a todo el personal laboral que a 1 de enero de 2004 tuviera una antigüedad reconocida en este Patronato Municipal de Deportes de quince años de antigüedad y no hubiera disfrutado del permiso contemplado en mencionado artículo, un permiso retribuido, único y por una sola vez, de cinco días naturales que deberán disfrutarse en el período comprendido entre la fecha de aprobación de este Convenio y los cinco meses siguientes.

El disfrute de los días de permiso se efectuará siempre en subordinación a las necesidades del servicio y según la elección del trabajador en un solo periodo, no siendo acumulable a ningún otro permiso o licencia.

4. - COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE PENOSIDAD Y DEDICACIÓN SEGÚN R.P.T.:

El Complemento específico contemplado en los puestos de trabajo contemplados en la R.P.T., consta de factores inherentes a las propias funciones que desarrolla el mismo y de factores dependientes o relacionados con la jornada laboral que se integran en el complemento específico de penosidad y dedicación. Las características de los mismos y cuantías se indican a continuación:

Prolongación de jornada: Retribuye aquellos puestos de trabajo que, de forma reglada y continua, realizan una jornada anual superior a la general. Su cuantía viene determinada por el valor de la hora de prolongación asociada al nivel de C. Destino del puesto que se trate. Para determinar la cuantía mensual imputable al complemento específico, se multiplica el número de horas de prolongación de jornada por el valor de la hora de prolongación y el resultado se divide entre doce.

En el cuadro anexo se señala, la cuantía incluida en el complemento específico para el año 2004:

Nivel C.D.	Valor hora año	Mes (1.590 h/año)	Mes (1.596 h/año)	Mes (1.691 h/año)
15	11,870964	70,24	76,17	170,15
16	12,661668	74,91	81,25	181,48
17	13,452372	79,59	86,32	192,82
18	14,253480	84,33	91,46	204,30
19	15,044184	89,01	96,53	215,63
20	15,834888	93,69	101,61	226,97
21	16,625592	98,37	106,68	238,30
22	17,416296	103,05	111,75	249,63
23	18,207000	107,72	116,83	260,97
24	18,997704	112,40	121,90	272,30
25	19,798812	117,14	127,04	283,78
26 o superior	20,599920	121,88	132,18	295,27

Dichas cantidades se incrementarán cada ejercicio de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva.

Jornada partida: Retribuye aquellos puestos de trabajo que, de forma reglada y continua y según calendario marcado por el Patronato Municipal de Deportes, realizan una jornada laboral de mañana y tarde. Horario mínimo: 2 tardes semanales con un mínimo de 4 horas laborables por semana. La cuantía para el ejercicio 2004 es única para todos los puestos de trabajo, quedando fijada en 94,33€/mes para aquellos puestos de trabajo que realizan jornada partida durante todo el año/contrato. Para los trabajadores con contenido lectivo el cálculo se realizará teniendo en cuenta que la semana tiene cuatro días posibles de realizar la jornada partida (de lunes a jueves) Para determinar la cuantía mensual imputable al complemento específico, la fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{\text{Cuantía mensual}}{5} \times n^{\circ} \text{ tardes} \times \frac{n^{\circ} \text{ meses (realización jornada partida)} (*)}{12}$$

$$> 6 \text{ meses} \Rightarrow N^{\circ} \text{ meses} = n^{\circ} \text{ meses realmente trabajados} + 1$$

(*) N° meses

$$< 6 \text{ meses} \Rightarrow N^{\circ} \text{ meses} = n^{\circ} \text{ meses realmente trabajados}$$

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva.

Turnicidad: Retribuye aquellos puestos de trabajo que, de forma reglada y continua y según calendario marcado por el Patronato Municipal de Deportes, realizan una jornada laboral de mañana o tarde. La cuantía para el ejercicio 2004 es única para todos los puestos de trabajo, quedando fijada en 35,78€/mes. En el caso de que algún puesto de trabajo sufra modificación en su jornada y deba realizar turnos, la cuantía imputable al complemento específico se haría proporcional al número de días trabajados, siempre que sea superior a 15 días mensuales.

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva.

Especial disponibilidad horaria: Los puestos de trabajo que en la descripción de funciones contemplen la "especial disponibilidad horaria", no percibirán ninguna gratificación, ni compensación por realización de trabajos fuera de su jornada laboral habitual, siempre que los mismos estén relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo. En la R.P.T. existen puestos de trabajo en que dicho concepto está valorado con una cantidad determinada y otros en los que se considera inherente al específico contemplado en los mismos e integrados en las funciones que el mismo debe desarrollar.

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva.

Plus de nocturnidad: Retribuye aquellos puestos de trabajo que realizan toda o parte de la jornada laboral en horario nocturno. La cuantía mensual recogida en el complemento específico para los puestos de trabajo que así lo determine la R.P.T. y que realizan toda la jornada laboral en horario nocturno, es de 283,69 € el año 2004. Los puestos de trabajo que realicen parte de la jornada laboral en horario nocturno, percibirán la cantidad proporcional resultante a la señalada para la jornada completa.

Dicha cantidad se incrementará cada ejercicio de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales respectiva

Plus de festivos: En aquellos puestos que reglamentamente realicen festivos, el abono se incluirá en el complemento específico, para ello se establece una horquilla anual, correspondiendo el ajuste de ese intervalo al servicio en que se encuentre integrado el puesto, y la cantidad anual para el ejercicio 2004 que se indica a continuación:

Para los puestos del Cementerio se fijan los siguientes intervalos de festivos

- Intervalo [30,34] festivos anuales.

Cantidad anual C. Específico: 1.038,00 €.

En la confección de los calendarios laborales anuales se procurará que el número de festivos, **efectivamente realiza-**

dos, coincida con el punto medio del intervalo donde se encuentre adscrito el puesto de trabajo.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

ADMINISTRADOR:

Ejecuta los acuerdos de la Junta de Gobierno y del Consejo de Administración. Dirige e inspecciona los servicios y dependencias del Patronato. Representa Administrativamente al Patronato en los casos en que la representación no sea asumida por el Presidente o la Junta de Gobierno, le corresponde la función de control y seguimiento del presupuesto del Patronato en los términos que establezcan los Estatutos del Patronato y las Bases de Ejecución de sus presupuestos. Confección y estudio del presupuesto. Actualización de las directrices que por los Órganos de Gobierno se señalen. Tendrá especial disponibilidad horaria.

DIRECTOR TÉCNICO:

Dirección Técnica de Actividades e Instalaciones del Patronato Municipal de Deportes. Diseño, estudio y dirección de la Programación anual de actividades e instalaciones. Confección de informes Técnicos de nivel superior. Cuantas funciones le sean encargadas por los órganos de Gobierno del Patronato Municipal de Deportes. Tendrá especial disponibilidad horaria.

TÉCNICO DE GRADO MEDIO: (Responsable del Área de Actividades)

Organización de las actividades, así como del personal asignado para la realización de las mismas. Programación, control y seguimiento de Actividades Deportivas. Asimismo realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría. Tendrá especial disponibilidad horaria.

TÉCNICO DE GRADO MEDIO: (Responsable del Área de Instalaciones)

Organización de las instalaciones, así como del personal asignado a las mismas. Programación, seguimiento e inspección de las empresas auxiliares de las instalaciones, y de los programas de mantenimiento de instalaciones. Seguimiento de obras y reparaciones de las instalaciones, realización de informes y propuestas sobre la materia. Realizará labores administrativas generadas por su trabajo. Realizará cuantas funciones le encarguen, dentro de su categoría. Tendrá especial disponibilidad horaria.

UNIDAD DE GESTIÓN DE INSTALACIONES:

Programación y evaluación de la ocupación y control de instalaciones deportivas. Coordinación, control y dirección inmediata del personal asignado a las instalaciones. Realizará labores administrativas generadas por su trabajo. Realizará cuantas funciones le encarguen sus superiores, dentro de su categoría. Tramitación de expedientes administrativos. Tendrá especial disponibilidad horaria.

UNIDAD DE GESTIÓN DE INFORMÁTICA:

Estudio y desarrollo de aplicaciones informáticas para su posterior confección por la empresa adjudicataria de las mismas. Mantenimiento de los equipos informáticos. Actuará de administrador del sistema central, responsabilizándose de sus copias de seguridad, recursos y hardware. Le corresponde la coordinación, verificación y correcta explotación de las aplicaciones del Patronato Municipal de Deportes y de su red

ofimática, así como de la protección contra virus y todas aquellas que le sean encomendadas por sus superiores. Tendrá especial disponibilidad horaria.

UNIDAD DE GESTIÓN:

Gastos/administra.- contabilidad de gastos e información sobre evolución de los mismos. Gestión administrativa en general, tramitación de expedientes y atención al público. Manejo y utilización de programas de ordenador necesarios en su entorno informático.

Ingresos/personal.- Contabilidad de ingresos e información sobre evolución de los mismos. Gestión administrativa del personal y en general, tramitación de expedientes y atención al público. Manejo y utilización de programas de ordenador necesarios en su entorno informático.

OFICIAL RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO:

Será el responsable de la distribución programación y control del personal a su cargo supervisando los trabajos encomendados, priorizando sus labores, controlando incidencias realizando informes, así como del material común del departamento. Labores de formación del personal. Conducción de vehículo. Pequeñas compras, visado de facturas de su departamento. Pequeños replanteos y elaboración de partes diarios. Tendrá especial disponibilidad horaria.

ENTRENADOR: (a amortizar)

Será el responsable de impartir clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario-. Realizará así mismo cuantos cometidos le sean encargados por sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Encargado de la organización de archivos, ordenación de documentos, atención al teléfono y público, mecanografiado de textos, incluso mediante técnicas de ordenador necesarios en su entorno informático. Realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas dentro de su categoría.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: (Juegos Escolares)

Organización de competiciones. Organización de Juegos Escolares. Realizará labores administrativas generadas por su trabajo. Realizará cuantas funciones le encarguen sus superiores, dentro de su categoría.

Tramitación de expedientes administrativos. Tendrá especial disponibilidad horaria.

COORDINADOR DE SEMINARIO:

Colaborará con el Responsable de Actividades realizando propuestas para la programación y el seguimiento de las mismas. Supervisará el personal asignado al área, informando a su superior. Elaborará propuestas de la previsión de necesidades, control y distribución del material. Efectuará el seguimiento de las instalaciones y realizara propuestas de acondicionamiento y mejora para su óptimo aprovechamiento. Coordinara el Seminario de actividades así como los aspectos referidos a la formación (Biblioteca, cursos de

formación, etc.). Mantendrá el 50% del horario su labor docente. Asimismo realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

TÉCNICO DEPORTIVO:

Será el responsable de impartir clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario. Realizará así mismo cuantos cometidos le sean encargados dentro de su categoría.

MONITOR DEPORTIVO:

Será el responsable de impartir clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario. Realizará así mismo cuantos cometidos le sean encargados por sus superiores dentro de su categoría.

OFICIAL DE 1ª

Realizará tareas de mantenimiento de instalaciones de fontanería, albañilería, electricidad de los edificios del Patronato Municipal de Deportes y otros edificios a cargo del mismo, localizando y reparando averías, arbitrando soluciones por propia iniciativa. Trabajos de reformas (ampliaciones, mejoras, etc.), y nuevas instalaciones. Bajo la supervisión del O.R. de mantenimiento será el responsable directo del correcta puesta a punto y funcionamiento de las piscinas municipales, incluso realizando los informes y procedimientos correspondientes. Conducción de vehículo. Excepcionalmente ayudará a compañeros de otras especialidades y categorías cuando sea necesario, así mismo cuantos cometidos le encarguen dentro de su categoría.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO:

Bajo la supervisión de su superior realizará aquellas labores de mantenimiento que le sean encomendadas. Ejecutará con rendimiento normal las operaciones fundamentales de su especialidad, ayudando a otros compañeros de otras categorías o especialidades cuando sea necesario. Se responsabilizará de la maquinaria y utensilios, que utilice para las reparaciones, dando parte diario a su jefe inmediato de las labores realizadas, así como de las incidencias que pudieran ocurrir. Tendrá la multiplicidad de oficios que requieran las Instalaciones Deportivas del Patronato (Fontanería, carpintería, electricidad, mecánica, ect...) .Conducción de vehículo. Realizará además aquellas tareas que le encarguen sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR DE INSTALACIONES: (a extinguir)

Controlará la entrada del público a las instalaciones. Información al usuario cuando lo requiera. Reserva y adjudicación de las instalaciones, así como el cobro de entradas e ingreso de las recaudaciones producidas por este concepto. Realizará trabajos mecanográficos, incluso mediante técni-

cas de proceso de datos dentro de su entorno informático, e informará a sus superiores de las anomalías que se produzcan. Realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR DE COMPLEJO DEPORTIVO

Encargado del control de entrada, estancia y uso de las diversas instalaciones por parte de los usuarios y del público. Apertura y cierre de instalaciones. Cobro de tasas y posterior ingreso de la recaudación de las mismas. Información al público y atención del teléfono. Comprobación del correcto funcionamiento de instalaciones y maquinaria, informando de las posibles averías o anomalías a la persona responsable. Facilitará a los diferentes usuarios la utilización de las instalaciones. Manejo de equipos y programas destinados a facilitar el control de la instalación. Sustitución de compañeros de la misma categoría en otros Complejos y/o horarios. Conocerá las características de los distintos deportes practicables en el Complejo Deportivo. Otras tareas que le encarguen sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR DE COMPLEJO DEPORTIVO ESPECIALIZADO

Llevará a cabo las funciones genéricas establecidas para su puesto de trabajo (ACD) en las instalaciones del Complejo Deportivo que se le asignen. Dominará las reglas específicas de las especialidades deportivas que se practiquen en la instalación asignada. Conocerá y dominará el manejo de los programas informáticos necesarios para el seguimiento de competiciones, elaboración de calendarios y resultados, etc. de la especialidad deportiva que se practique en la instalación.

SOCORRISTA: (Invierno/verano)

Encargado de la vigilancia, prevención y salvamento de accidentes, así como de primeros auxilios sanitarios. Colocación de corcheras y aparatos de competiciones. Vigilancia y cumplimiento de las normas de uso disfrute de la instalación o instalaciones, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Será el responsable de tener el botiquín de la instalación en perfecto estado y dotación. Notificará las incidencias que se produzcan y realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

SOCORRISTA: (Verano)

Encargado de la vigilancia, prevención y salvamento de accidentes, así como de primeros auxilios sanitarios. Colocación de corcheras y aparatos de competiciones. Vigilancia y cumplimiento de las normas de uso disfrute de la instalación o instalaciones, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Será el responsable de tener el botiquín de la instalación en perfecto estado y dotación. Notificará las incidencias que se produzcan y realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

TAQUILLERO:

Control de entrada del público a las instalaciones. Información al usuario, y cobro de entradas e ingreso de las recaudaciones producidas por este concepto. Informará de las anomalías que se produzcan, y realizará otras funciones encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

CELADOR DE INSTALACIONES:

Controlará el uso que de las instalaciones realizan los usuarios, dentro de las normas establecidas. Atención a las sugerencias del público, Comunicará a sus superiores de las anomalías que encuentre, y sustituirá a otros compañeros de distinta categoría cuando sea necesario. Realizará tareas elementales, como encendido y apagado de iluminación, colocación de aparatos y utensilios deportivos, manejo de pequeña maquinaria, así como apertura, cierre y atención del servicio de vestuario de las instalaciones. Realizará otras funciones no especificadas que le sean encargadas por sus superiores dentro de su categoría, así como toda clase de trabajos manuales en la relación de obras y servicios del Patronato Municipal de Deportes. Conducción de vehículo.

CELADOR/ORDENANZA:

Ejecución de recados oficiales dentro o fuera del Centro de trabajo, copias recogida y entrega de correspondencia, orientación al público, atención de pequeñas centralitas telefónicas que no ocupen permanentemente, vigilancia de los puntos de acceso y labores de porteo y acarreo propias de su categoría. Trabajos sencillos de mantenimiento y control de instalaciones.

3673

Administración de Justicia

JUZGADO DE LO SOCIAL. - PALENCIA NÚM. 2

N.I.G.: 34120 4 1000171/2005

Nº Autos: DEMANDA 247/2005

Materia: ORDINARIO: CANTIDAD

Demandante: DOMINGO DÍEZ MARTÍNEZ

Demando: JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ PACHECO

E D I C T O

Cédula de notificación

D. Gabriel García Tezanos, Secretario judicial del Juzgado de lo Social número dos de Palencia.

Hago saber: Que en el procedimiento Demanda 247/2005 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Domingo Díez Martínez, contra la empresa José Ramón Fernández Pacheco, sobre Cantidad, se han dictado la siguiente resolución:

AUTO. - En Palencia, a seis de septiembre de dos mil cinco.- Vistos los presentes autos por D^a María José Renedo Juárez, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número dos de Palencia seguidos por las partes y en reclamación arriba reseñadas, dicta la siguiente resolución:

Hechos:

Primero. - Que el día seis de septiembre de dos mil cinco, se celebró la vista del juicio señalado para los presentes autos, con el resultado que consta en acta.

Segundo. - Que conforme disponen los artículos 88 de la L.P.L. y 435 de la L.E.C., en su apartado 2, procede acordar la práctica de diligencias para mejor proveer y con suspensión del plazo para dictar sentencia.