

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES LABORALES DEL PATRONATO DE RECAUDACIÓN PROVINCIAL

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1.- Personal: Afecta el presente Convenio colectivo a todos los trabajadores laborales del Patronato de Recaudación Provincial.

1.2.- Funcional: Este Convenio afecta al Patronato de Recaudación Provincial, comprendido en el sector de Servicio Público, en el que las relaciones de trabajo están reguladas por este Convenio, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 30/84 de la Función Pública, la Ley de Régimen Local 7/1.985 de 2 de abril, y disposiciones legales, concordantes y vigentes, de general y pertinente aplicación.

1.3.- Territorial: El presente convenio afecta a los centros de trabajo que el Patronato tiene o pueda tener dentro de la provincia de Málaga.

1.4.- Temporal: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la aprobación por el Pleno de la Diputación, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2003. No obstante ello, sus efectos se retrotraerán al 1 de Enero de 2000, salvo los conceptos en los que figure otra fecha de efecto y que se especifican en la Disposición Adicional Tercera.

Artículo 2º.- PRÓRROGAS Y REVISIONES.

2.1.- Prórrogas: El presente Convenio podrá ser prorrogado a partir del 1 de Enero de 2004, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de expiración de su vigencia, o, de cualquiera de sus prórrogas; en caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en los mismos términos que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

2.2.- Revisiones: Cada año, las condiciones económicas se revisarán conforme se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, incluida la actualización del I.P.C. que pudiera corresponder.

Artículo 3º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

A los efectos de denuncia del Convenio, la representación del personal preavisará la fecha de inicio de las negociaciones, y presentará la plataforma objeto de las mismas al menos con un mes de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente convenio hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia dichas negociaciones deberán dar comienzo con anterioridad al 31 de Enero de 2004.

En caso de prórroga las negociaciones comenzarán un mes después de presentada la denuncia.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

4.1.- Remuneraciones mínimas: Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio colectivo sustituyen a los actuales regímenes establecidos por el Patronato de Recaudación, por lo que tendrán carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada normal, excepto como consecuencia del acuerdo que emane de la valoración de puestos de trabajo.

4.2.- Condiciones más beneficiosas: Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que sobre las establecidas en este Convenio viniese disfrutando el personal a título individual.

4.3.- Garantía de aplicación del Convenio: A partir del inicio de sus relaciones laborales, incluido el período de prueba, todos los trabajadores, cualesquiera que sea su edad o estado civil, disfrutarán de los derechos reconocidos en el presente Convenio. A efectos de vacaciones licencias, etc., tendrán derecho a la parte proporcional que les correspondan. Los haberes retributivos se cobrarán cada 30 días.

Artículo 5º.- COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

5.1.- Composición: Para la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria compuesta por el Patronato y los representantes de los trabajadores (comité de empresa y secciones sindicales). La citada comisión estará integrada por tres miembros titulares y tres suplentes, en representación de los trabajadores, y un número igual de miembros del Patronato, que actuará en representación del mismo. Cada parte emitirá su voto por

medio del portavoz que, a tales efectos, cada representación designe. Cada parte podrá estar asistida de los asesores que tengan por conveniente.

5.2.- Funciones: Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados de su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Aplicación y destino de los fondos que se aporten a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula según lo pactado en este convenio.

g) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica. Cuando exista disconformidad entre las partes, sus decisiones en esta materia serán tomadas en consideración.

h) Regulación de las normas y baremos correspondientes a los concursos que se convoquen para cubrir cualquier puesto de trabajo, excepto los de libre designación.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, elevando consulta, en caso de duda a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Vigilancia se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, estando obligada a tratar todos los asuntos que se hayan presentado en dicho periodo. Con carácter extraordinario se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos, y en caso de no existir acuerdo entre las partes, el acta será enviada a los organismos competentes para su interpretación, sometiéndose ambas partes a su dictamen. Cada parte emitirá su voto por medio de los representantes o portavoces que cada una designe en la primera sesión que se celebre.

El orden del día estará confeccionado con diez días de antelación a la celebración de la comisión, salvo cuando tenga carácter extraordinario, siendo obligatorio por ambas partes comunicar, por escrito, junto a la solicitud de convocatoria, la relación de temas a tratar.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión, sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen éstas por acuerdo mutuo en cuyo caso se celebrará otra reunión para tratar nuevamente este asunto, fijándose la fecha en esta misma sesión.

CAPITULO II

PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA E INGRESO

Artículo 6º.- VACANTES.

Las vacantes del personal, que se produzcan en los diferentes puestos de trabajo, se proveerán a través de los siguientes sistemas:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Concurso de traslado.
- c) Promociones y adscripciones temporales.
- d) Convocatoria y/o concursos de ascenso y/o promoción interna.
- e) Ingreso de nuevo personal
- f) Contrataciones

Los sistemas de provisión señalados se efectuarán de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y lo dispuesto en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo que se apruebe por el Organismo.

Artículo 7º.- PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCION INTERNA.

7.1.- Provisión de plazas vacantes:

En las convocatorias para cubrir plazas en propiedad, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84 de 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la función pública, y demás disposiciones aplicables.

7.2.- Ingreso de nuevo personal y promoción interna:

7.2.1).- En el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el Organismo deberá realizar un estudio exhaustivo de su plantilla, con la

participación de la representación sindical, con objeto de poder diseñar, en su caso, el correspondiente esquema de Oferta de Empleo Público con la suficiente antelación, teniendo especialmente en cuenta las eventuales jubilaciones que puedan producirse durante cada ejercicio.

Previa a la aprobación por el Pleno del Patronato y de la Excm. Diputación de la Oferta Pública de Empleo, se dará conocimiento del resultado del estudio de plantilla realizado al efecto al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, a fin de que éstas formulen cuantas sugerencias estimen oportunas, sin que las mismas tengan carácter vinculante para el Organismo.

En la Oferta de Empleo Público se reservará el número de plazas legalmente establecido para personas con discapacidad.

7.2.2).- En la O.E.P. se reservará para la promoción interna un 50% de las vacantes convocadas como mínimo, o el porcentaje que se acuerde entre el Organismo y los representantes sindicales.

Para la promoción interna, el personal deberá reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan.

7.2.3).- En todo caso, la selección para cubrir vacantes se realizará mediante criterios objetivos, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, con la debida publicidad, utilizando procedimientos ágiles que permitan su pronta resolución.

A tal efecto se tendrá en cuenta el tiempo de servicio prestado en el Organismo.

7.2.4).- Formará parte de los Tribunales de oposición, concurso o concurso-oposición y pruebas de acceso, un representante del Comité de Empresa, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones que el resto de los miembros del tribunal.

7.2.5).- Una vez celebradas las pruebas correspondientes a la O.E.P., y antes de la toma de posesión de los aspirantes deberá celebrarse un concurso de traslado de los puestos de trabajo vacantes que deban cubrirse por este sistema.

7.3.- Provisión de puestos de trabajo:

7.3.1).- El acceso a todos los puesto de jefatura, excepto los de libre designación, se efectuará siempre mediante el sistema de concurso o concurso-oposición. El concurso se efectuará entre el personal del mismo grupo o nivel que lo haya solicitado

7.3.2).- Formará parte del Tribunal que se designe para decidir el mencionado concurso o concurso-oposición, un representante del Comité de Empresa, que actuará con voz y voto en igualdad de condiciones que el resto de los miembros del Tribunal.

7.3.3).- Las bases que rijan dicho concurso o concurso-oposición habrán de tener en cuenta, entre otros méritos, el tiempo de servicio prestado en el Organismo y/o puesto a cubrir, titulación y formación adecuadas al cargo, así como titulación o puntuación obtenida en los cursos de perfeccionamiento.

La Comisión de Vigilancia regulará las bases y velará por el cumplimiento de lo señalado en el párrafo anterior en las correspondientes bases.

7.4.- El Patronato no asignará el carácter de puesto de confianza en ningún puesto de trabajo que pueda ser desempeñado por laborales con el nivel necesario.

7.5.- Reglamento de provisión de puestos de trabajo:

En el plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio, el Patronato presentará al Comité de Empresa, una propuesta en la que se contemple el sistema de provisión de puestos de trabajo, especificándose los puestos reservados de libre designación en la plantilla. Esta propuesta será estudiada y negociada en la Comisión de Vigilancia.

7.6.- Contrataciones y sustituciones temporales:

7.6.1).- El Patronato estará obligado a sustituir, bien mediante promociones o contrataciones, al personal de plantilla cuando tomen licencia por vacaciones, bajas por enfermedad, maternidad, servicio militar, excedencias, etc.. También podrán efectuarse contrataciones para atender supuestos extraordinarios e imprevisibles.

7.6.2).- Dichas promociones o contrataciones tendrán carácter específicamente temporal, y se efectuarán siempre que las tareas no puedan ser realizadas por la plantilla permanente del Organismo y si el servicio lo necesita.

7.6.3).- Cuando la selección del personal para las referidas contrataciones no pueda efectuarse mediante convocatoria pública o bolsas de trabajo, se solicitará personal al INEM o al correspondiente Servicio Público de Empleo mediante ofertas genéricas, seleccionándose el más idóneo para dicha sustitución, mediante las oportunas pruebas, con participación de un miembro del Comité de Empresa en esta selección.

7.7.- Mesa de selección de personal:

El Patronato se compromete a la creación de una mesa de selección de personal de carácter paritario, integrada por representantes del Organismo y de cada una de las secciones sindicales existentes en el mismo, con la que se negociará los criterios para la contratación, la promoción temporal y las bolsas de trabajo, así como para realizar el seguimiento de las contrataciones.

Artículo 8º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

8.1.- Traslados de personal:

A) Los traslados del personal se regularán, desde la entrada en vigor del presente Convenio, según la siguiente normativa:

1) Movilidad dentro del término municipal:

La movilidad del personal entre Centros o Servicios del Patronato en un mismo término municipal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la plaza y grupo profesional al que pertenezca el trabajador afectado.

La decisión del Organismo será motivada y notificada al trabajador designado.

En los casos de movilidad dentro del término municipal se informará al Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca, o reclame, el trabajador afectado, quienes emitirán el informe que tengan por conveniente. Dicho informe no será vinculante.

2) Movilidad Geográfica fuera del término municipal:

Se considera que existe movilidad geográfica, cuando se proponga trasladar de forma permanente a un trabajador laboral fijo de un término municipal a otro.

En estos casos, se seguirá la siguiente normativa:

a) Concurso de traslado entre personal de igual categoría o plaza y en el supuesto de que quedara desierta se procederá a efectuar el traslado según el siguiente procedimiento:

1- El Patronato comunicará al trabajador afectado, propuesta razonada de traslado explicando puesto de trabajo, funciones, centro de trabajo y municipio. El trabajador deberá contestar en el plazo de cinco días, la conformidad o disconformidad.

2- Si el trabajador afectado aceptara el traslado propuesto, este se materializará sin más trámites.

3- En caso de que el trabajador afectado no prestara su conformidad, se pedirá informe razonado a los representantes sindicales del trabajador, Comité de Empresa y/o Sección Sindical correspondiente, quienes deberán contestar por escrito en el plazo máximo de cinco días. Si prestaran su conformidad al traslado, este se efectuará sin más trámites.

4- Si los representantes sindicales no prestaran su conformidad, se elevará consulta a la comisión de vigilancia en el plazo más breve posible, y si ésta no llegara a ninguna solución no se producirá el traslado.

b) No obstante lo anterior, mientras se resuelva el concurso, o el traslado por el procedimiento anterior, se llevará a cabo el traslado de forma provisional, a fin de cubrir el servicio correspondiente. El Patronato designará al trabajador que se trasladará provisionalmente pero, en todo caso cesará la provisionalidad a los diez días y no podrá repetirse la provisionalidad con el mismo trabajador. En estos casos el Patronato abonará los gastos que origine dicho traslado provisional.

B) En los casos de amortización de un puesto de trabajo en cualquiera de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio, se llevará a cabo el traslado del trabajador afectado por amortización del puesto, en la forma y modo previstos para la movilidad dentro del mismo término municipal. Si la amortización del puesto de trabajo supone la necesidad de traslado geográfico, este se efectuará por el procedimiento indicado para la movilidad geográfica.

8.2.- Trabajo en categoría distinta: Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio del Organismo, previo informe del Jefe del respectivo Servicio, y se comunicará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

En tales casos se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si los hubiese, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

8.3.- Adecuación al puesto de trabajo de la mujer embarazada:

Toda mujer embarazada caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure dicho estado físico.

Artículo 9º.- CONTRATO DE TRABAJO. REQUISITOS.

9.1.- Contrato de trabajo: Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro.

El Comité de Empresa, Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe, podrá revisar previamente el contrato antes de la firma de este por las partes.

9.2.- Requisitos del contrato: El contrato de trabajo deberá reunir los siguientes requisitos:

Categoría y remuneración por conceptos.

Se hará constar en dicho contrato los riesgos que en el puesto de trabajo puedan concurrir desfavorablemente en la salud del trabajador: gases, rayos X, etc., y la cantidad máxima permisible.

Estándose en esta materia a lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud laboral.

Artículo 10º.- CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES.

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales serán contenida en la correspondiente relación y valoración de puestos de trabajo en vigor.

En caso de efectuarse una nueva valoración de puestos de trabajo, ésta deberá negociarse con los representantes sindicales.

CAPITULO III *ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL*

Artículo 11º.- PREMIOS Y AYUDAS.

11.1.- Permanencia y/o vinculación: El Patronato premiará a sus trabajadores por el concepto de permanencia en el trabajo:

- a) A los de 15 años de servicios: 90.000 pesetas.
- b) A los de 20 años de servicios, una mensualidad del salario real.
- c) A los 25 años de servicios, dos mensualidades del salario real.
- d) A los 30 años de servicios, tres mensualidades del salario real.

e) A los 35 ó 40 años de servicio, cuatro mensualidades del salario real. En ningún caso podrá cobrarse la permanencia por el cumplimiento de las dos fechas.

Si el trabajador fallece dentro del año en que debía producirse el derecho a favor del mismo en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente será entregada a los herederos legales del fallecido.

Asimismo, percibirán en caso de cese por invalidez la parte proporcional que les corresponda por el tiempo transcurrido de un período al siguiente.

11.2.- Ayuda por minusvalía:

El Patronato abonará mensualmente la cantidad de 20.000 pesetas por cada hijo, cónyuge o ascendiente del trabajador que, estando a su cargo y conviviendo con él, sea declarados en situación de minusvalía, igual o superior al 33% por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales (I.A.S.S.). En caso de que el minusválido reciba ingresos propios no se tendrá derecho a la ayuda, excepto en el supuesto de que aquellos fueran inferiores a 20.000 ptas., en cuyo caso el Organismo abonará la diferencia hasta completar dicha cantidad.

Cuando al minusválido le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65%, el trabajador tendrá derecho a reducir en una hora su jornada de trabajo. Estas horas podrán acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el minusválido precise de una atención especializada según prescripción de Técnico Especialista.

Estas cantidades se seguirán percibiendo después de la jubilación. Asimismo, tras el fallecimiento del trabajador, se mantendrán dichas cantidades a favor del minusválido.

Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de esta prestación.

11.3.- Ayuda por tratamientos especiales.

El Patronato cubrirá el tratamiento a que deben someterse los trabajadores, los hijos o cónyuges de los mismos por reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, estimulación precoz y otros tratamientos que no estén cubiertos por la Seguridad Social u otra Institución Pública, abonando los gastos derivados del tratamiento. En caso de duda sobre la efectividad de la prestación por la Seguridad Social u otras Instituciones públicas, será la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio quien resuelva la cuestión.

11.4.-Ayuda protésica:

El Patronato abonará a sus trabajadores las prestaciones y cuantías que se detallan cuando acrediten haber tenido que soportar gastos por tales conceptos, ocasionados por el propio trabajador o por los hijos y cónyuge con los que conviva, siempre y cuando estos no trabajen o no perciban ayuda similar en las empresas u Organismos donde presten sus servicios.

Prótesis oculares:

Gafas completas_____	11.617 ptas.
Gafas bifocales_____	16.596 ptas.
Lentillas_____	10.952 ptas.
Renovación de cristales (los dos)_____	8.299 ptas.
Renovación de cristales (uno)_____	4.150 ptas.
Renovación de lentillas_____	5.808 ptas.

Prótesis y tratamientos odontológicos:

Aparato dental completo (superior e inferior)_____	82.985 ptas.
Aparato dental parcial_____	41.493 ptas.
Piezas (c/u máximo 12)_____	14.937 ptas.
Empastes (c/u)_____	4.979 ptas.
Pulpotomía _____	12.448 ptas.
Tartrectomía _____	4.150 ptas.
Ortodoncia_____	74.685 ptas.

Prótesis ortopédicas:

Plantillas_____	3.320 ptas.
Calzado_____	8.299 ptas.
Plantillas y calzado_____	12.448 ptas.
Vehículo de inválido_____	49.790 ptas.

En los ortopédicos que sobrepasen 33.194 ptas. habrá que presentar dos presupuestos de diferentes ortopedias, conformándose el de menor importe.

Prótesis auditivas:

Audífonos _____ 66.388 ptas.

Aparatos de fonación _____ s/fra

Prótesis quirúrgicas

Aparatos y prótesis colocados en acto quirúrgico___ total s/fra.

DIU _____ 4.150 ptas.

Curso de preparación al parto 75% del importe del mismo. Deberán presentar la siguiente documentación: solicitud debidamente rellena y firmada, informe original del ginecólogo que le atiende y factura del centro donde haya realizado el curso, firmada y sellada.

Todas estas prestaciones se abonarán siempre y cuando no las cubra la Seguridad Social. No obstante ello, cuando exista duda sobre la efectividad de la prestación por la Seguridad Social, será la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio quién resuelva la cuestión.

Para que el personal contratado tenga derecho a la ayuda protésica, deberá tener al menos un año de servicios prestados al Patronato, plazo este que podrá ser reducido por la Comisión de Vigilancia.

11.5.- Servicio militar o servicio civil sustitutorio:

Todos los trabajadores afectos por este Convenio, que llevando al menos seis meses de prestación de servicios en el Organismo, deban, a tenor de la legislación vigente, incorporarse al servicio militar o prestación social por objeción de conciencia, a excepción de los que puedan acogerse a cualquier tipo de prórroga, percibirán un mes antes de su incorporación a filas como gratificación especial, cuatro pagas como retribución mensual correspondiente, incluidos todos los conceptos.

Dicha gratificación especial corresponde al período normal de cumplimiento del Servicio Militar de forma que si por cualquier causa, el trabajador se reincorpora al servicio activo antes de dicho período, se le detraerá la parte proporcional de gratificación que corresponda.

11.6.- Ayuda por jubilación:

11.6.1).- En caso de jubilaciones voluntarias, el Patronato consultará al Comité de Empresa y estudiará los casos, previo informe de la jefatura del servicio.

11.6.2).- El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de un año de antelación a la fecha que les correspondería la jubilación forzosa, percibirá la cantidad de 67.027.- ptas. por cada año de servicio prestado al Organismo. Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con dos años de antelación como mínimo percibirán 90.967.- ptas. por cada año de servicio prestado al Patronato. En caso de que un trabajador solicite la jubilación anticipada a los 64 años se le facilitará copia del primer contrato o nombramiento de funcionario interino que en dicha fecha el Organismo tuviese previsto realizar.

11.6.3).- Los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación forzosa, la cantidad de 17.608.- pesetas por cada año de servicio prestado al Patronato. Esta misma cantidad la percibirán cuando sean declarados en situación de invalidez, sea cual fuese la edad de los mismos, y siempre que la pensión a percibir sea igual o superior al 100% de su base de cotización.

En los supuestos de invalidez con carácter definitivo, cuando la pensión a percibir sea inferior al 100% de la base de cotización, se abonará en concepto de premio una cantidad igual a la de la jubilación con dos años de antelación.

No obstante, la Comisión de Vigilancia estudiará aquellos casos excepcionales, que, por las circunstancias sociales de especial gravedad, pueda abonarse al personal declarado en situación de invalidez el mismo premio que al personal jubilado anticipadamente.

11.7.- Ayudas para viviendas sociales:

El Patronato, en el caso de ceder terrenos la Diputación y por analogía al convenio de Diputación propondrá la adhesión a esa promoción de viviendas a los trabajadores del Patronato.

El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Vivienda de la Diputación con dos representantes.

11.8.- Seguro por muerte e invalidez:

El Patronato concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal afecto a este Convenio, y que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, en los grados que se especifiquen en dicha póliza.

La aportación del Patronato será la que figure en los presupuestos anuales del Organismo.

Igualmente se concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

11.9.- Plan de ahorro:

La aportación del Patronato para el Plan de Ahorro, será la siguiente:

Para el año 2001 4.000.000 de pesetas.

Para el año 2002 4.000.000 de pesetas más el IPC.

Para el año 2003 5.000.000 de pesetas más el IPC.

No obstante ello, dichas cantidades podrán destinarse a cualquier otro sistema de ahorro colectivo, cuando así lo determine la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

11.10.- Otras Ayudas:

11.10.1).- Ayuda Escolar: El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan, para lo cual deberá efectuar su solicitud en el mes de octubre de cada año, abonándose la misma dentro del último trimestre del año.

A) Para cursar estudios de Preescolar, Educación Especial y Educación Primaria, 15.689 pesetas anuales por hijo.

B) Para cursar estudios de B.U.P., Educación Secundaria obligatoria, 1º de Bachillerato, Formación Profesional y Graduado Escolar, 23.533 pesetas anuales por cada hijo.

C) Para cursos estudios de C.O.U., 2º de Bachillerato y acceso a la Universidad 29.416 pesetas anuales por hijo.

D) Para cursar estudios de Formación Profesional grado superior o universitarios becados 34.000 pesetas. anuales por hijo

E) La ayuda por cursar estudios universitarios consistirá en el abono del 60% del importe pagado por la matricula, En los casos de bonificación de matricula por familia numerosa, la ayuda será del 70% del importe pagado. En ambos casos dicha ayuda tendrá el limite de 100.000 ptas/año por persona.

F) Por matricularse en la Escuela de Idiomas, por una sola vez y por curso, la cantidad de 4.560 pesetas.

Los propios trabajadores, y su cónyuge cuando se encuentre desempleado, tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados A), B), C), D), E) y F) de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

11.10.2).- Guardería y comedor: La Guardería infantil de la Diputación acogerá a los hijos del personal afecto al presente Convenio. Dicha Guardería tiene el carácter de laboral.

El Patronato adecuará el sistema para que en los casos especiales puedan inscribirse, fuera del plazo establecido al efecto, los hijos de los trabajadores afectos al presente Convenio.

La Guardería se abrirá de lunes a viernes y en turnos de mañana y tarde los doce meses del año. En el mes de Agosto se acogerán los hijos de los trabajadores que en ese mes no disfruten de vacaciones. Se garantiza la enseñanza preescolar de los hijos de los trabajadores acogidos a la Guardería y de edad comprendida entre 0 y seis años.

Perderán estos derechos para sus hijos aquellos trabajadores que no soliciten las plazas dentro del período que se establezca para ello, a no ser que se deba a circunstancias excepcionales, que deberá justificar el trabajador interesado, ingresen en los centros acogidos a este Convenio con posterioridad a la finalización del plazo de solicitudes, o se trate de hijos nacidos con posterioridad al término del referido plazo.

El personal que preste sus servicios y/o resida fuera del término municipal de Málaga, tendrá derecho a que se le abone el importe que acrediten haber pagado por guardería de sus hijos, con un máximo de 10.000 ptas./mes por cada hijo.

El personal acogido al presente Convenio, así como sus hijos y cónyuge, podrán hacer uso de los Comedores del Centro Cívico en los días laborables, abonando el 50% del precio establecido al público.

11.10.3).- Ayuda por fallecimiento: En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará a sus herederos legales la cantidad de 12.688 pesetas por año de servicio prestado por el trabajador hasta la fecha de fallecimiento.

A efectos de pensión de viudedad, el Patronato adelantará el 80% de la prestación básica, a reserva de la liquidación posterior por el organismo correspondiente, en los mismos términos que en los casos de jubilación y con iguales obligaciones por parte de los beneficiarios.

11.10.4).- Natalidad o adopción: El trabajador percibirá en concepto de natalidad 25.000 pesetas por el nacimiento o adopción de cada hijo.

Artículo 12º.- FORMACIÓN DEL TRABAJADOR.

12.1.- Cursos de formación:

A) Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación, organizados por el Patronato u otros organismos (especialmente los organizados por las entidades acogidas al acuerdo de Formación Continua del I.N.A.P., y los de entidades públicas relacionadas con la actividad profesional del trabajador), al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios.

Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua permanente.

- Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

B) El Patronato, conjuntamente con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, establecerá un plan de formación dirigido al reciclaje del personal.

Anualmente acordará con las Secciones Sindicales el Plan de Formación continua, según el acuerdo de formación continua en las Administraciones Públicas.

C) El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesarias para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

D) Igualmente, el Patronato en colaboración con la Excma. Diputación habilitará en la medida de lo posible, las dependencias necesarias para que quienes tengan menores puedan estar atendidos mientras realizan los cursos de formación (guardería, ludoteca, etc.).

Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando éste no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, abonará los gastos de matriculación y estancia, así como los desplazamientos y dietas en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad donde preste sus servicios el trabajador, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación, acompañada de presupuesto de gastos.

E) El Patronato se compromete a facilitar gratuitamente la inscripción en los cursos que organice el Patronato.

F) Las calificaciones o concepciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

12.2.- Formación específica: En un plazo no superior a 6 meses, el Patronato de acuerdo con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, aprobará un reglamento que regulará un procedimiento de mejora y actualización de conocimientos especiales profesionales.

12.3.- Fondo de formación cultural:

El Patronato de Recaudación promoverá o activará la cultura y el deporte, a tal fin procurará dotar a la mayor brevedad posible de una biblioteca que entre otros contenga los textos jurídicos necesarios para el desempeño de la actividad del trabajador, así como dotarla, en la medida de lo posible con las innovaciones tecnológicas.

Asimismo en todas las actividades culturales y deportivas que organice o patrocine el Patronato de Recaudación tendrán derecho a participar todos los trabajadores/as y sus hijos/as de forma gratuita.

Artículo 13º.- COBERTURA JURÍDICA Y GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

13.1.- Retirada del permiso de conducir: En caso de retirada del carnet de conducir a un conductor del Organismo, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso. Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se deba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie. La renovación del carnet de conducir de los conductores, correrá a cargo del Patronato.

13.2.- Asistencia jurídica: El Patronato se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Organismo.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga el

Organismo en su plantilla o concertarse los servicios de un profesional libre, cuando carezca de los mismos o de la especialización requerida en el asunto.

Asimismo se obliga el Patronato a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

13.3.- Mantenimiento del puesto de trabajo.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultará absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el período de detención como licencia no retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de partidos políticos y Secciones Sindicales, el Organismo, antes de decidir, recibirá informe preceptivo del Comité de Empresa y de la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador.

13.4.- Reserva de plaza: En el supuesto de que un trabajador sea declarado en situación de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, tendrá reserva de la plaza durante un periodo de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Artículo 14º.- PRÉSTAMOS A TRABAJADORES.

El Patronato dotará un fondo anual de 7.750.000 pesetas para préstamos para la totalidad de la plantilla, de los cuales, 5 serán extraordinarios, por importe de 350.000 pesetas, y el resto ordinarios hasta un máximo de 200.000 pesetas, a reintegrar en un máximo de 16 mensualidades, sin interés.

Para la concesión de los préstamos extraordinarios deberán reunir los solicitantes los requisitos exigidos por la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Los préstamos otorgados se comenzarán a descontar de la nómina a partir del mes siguiente al de su concesión.

CAPITULO IV REGIMEN LABORAL

Artículo 15º.- JORNADA DE TRABAJO.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo realizarán una jornada normal de treinta y cinco horas semanales. El horario normal será de lunes a viernes, en turno de mañana, de 8.00 a 15.00 horas, salvo en aquellos Servicios que mantienen en la actualidad horarios distintos.

La jornada reducida podrá ser de 25 ó 30 horas semanales, a petición del trabajador y supeditado a las necesidades del servicio, con la consiguiente reducción proporcional de los conceptos retributivos que perciba.

En todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, el Patronato podrá establecer un sistema de horario flexible, con una jornada obligatoria de acuerdo con las características de cada oficina y servicio, recuperándose mensualmente, el resto de las jornadas en el turno de tarde y con notificación previa al jefe de cada servicio. No se podrá implantar este horario sin previo acuerdo del Comité de Empresa, Secciones sindicales y Dirección del Centro o Servicio. La jornada obligatoria será de 9 a 14 horas.

Podrán acogerse a la jornada reducida los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 6 años, si las necesidades del servicio lo permiten.

La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado jornada reducida será inmediata, una vez que el trabajador lo solicite, y lo apruebe el órgano competente.

Durante los días de feria del Municipio en cuyo término esté ubicado el centro donde se preste los servicios, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas. En los centros donde las necesidades del servicio no permita la reducción de jornada, se acumularán las horas para disfrutarlas en jornadas de descanso cuando dichas necesidades lo permitan, siempre que no genere gastos de guardias y horas extras.

Artículo 16º.- CALENDARIO LABORAL.

16.1.-El calendario laboral será el que la Administración Central, Autonómica y Provincial determine para Málaga capital y para cada una de las poblaciones de la provincia en que estén ubicados los centros de trabajo afectados al presente Convenio.

16.2.- Festivos: Se disfrutará el día del patrón el 22 de mayo, día de Santa Rita, ya que el día de San Mateo es período de cobro y sin embargo el 22 de mayo es festivo para las Corporaciones Locales. Cuando el día coincida con sábado o festivo se trasladará al día siguiente hábil.

ART. 17.- VACACIONES

17.1.- Vacaciones:

A) Vacaciones Anuales:

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales de descanso, o parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente desde el 1 de Julio al 30 de septiembre, ambos inclusive, planificándose las mismas por los Jefes respectivos, con intervención de los representantes del personal, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza y otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio, regulándose esto por el Patronato, previo informe del Comité de Empresa, en cuyo caso se premiará con el disfrute de un día de permiso por cada siete días de vacaciones.

No obstante lo anterior, si algún trabajador por circunstancias muy especiales, necesita disfrutar las vacaciones fuera de los períodos indicados anteriormente, se estudiará con la Dirección del Patronato y podrá acordarse si las necesidades del servicio lo permiten.

Igualmente, en los casos en que el trabajador tenga a su cargo personas con discapacidad y en caso de familia monoparental con menores a su cargo, podrán disfrutarse las vacaciones fuera del periodo vacacional normal, al objeto de garantizar la mejor atención de la persona a su cargo, siendo preceptiva su programación dentro del plan de vacaciones anuales.

El mes asignado deberá ser comunicado por escrito al trabajador, y una vez producida esta comunicación, no podrá ser modificado sin acuerdo entre las partes.

El disfrute de las vacaciones se realizará por acuerdo entre los trabajadores de la misma categoría u oficio, y turnos de trabajo en las distintas unidades, departamentos o servicios a que estén adscritos.

En caso de no haber acuerdo se establecerán por turnos rotatorios de elección del mes, y no por antigüedad, teniendo en cuenta la lista de elección elaborada el año anterior que servirá de base para ir pasando rotatoriamente al último lugar de la misma.

Será obligación para el Patronato la provisión de sustitutos durante las vacaciones, si es necesario.

Caso de que los dos miembros del matrimonio o similar trabajen en los centros a que afecta este Convenio Colectivo, disfrutarán las vacaciones en el mismo mes, siendo optativo del trabajador elegir el período más favorable de los que le correspondan, pasando posteriormente los dos conjuntamente al orden rotatorio a que se hayan acogido.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos dobles y guardias.

En cualquier caso, el calendario o plan de vacaciones anuales se fijará consultando con la representación sindical, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas de las vacaciones que le corresponda, al menos con dos meses de antelación al inicio de aquellas.

En caso de accidente laboral, las vacaciones anuales se disfrutarán inmediatamente después de la fecha del alta médica.

Los calendarios de vacaciones se expondrán públicamente en el primer trimestre del año, estableciéndose un período de reclamaciones de un mes, tras el cual, la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio resolverá aquellas que se hayan presentado.

B) Vacaciones de Semana Santa y Navidad:

Durante las festividades de Semana Santa y Navidad, el personal afectado por este Convenio, disfrutará de cinco días laborables en cada período, sin perjuicio de las festividades locales que recoja el calendario laboral.

En Semana Santa se disfrutarán entre la semana anterior y la posterior, y en Navidad entre los días 24 de diciembre y 7 de enero, dependiendo de las necesidades del servicio.

17.2.- Retribución de vacaciones:

Las vacaciones serán abonadas comprendiendo todos los conceptos retributivos, no incluyéndose guardias ni los conceptos extrasalariales tales como locomoción, dietas etc..

Artículo 18º.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Todo el personal dispondrá de las siguientes licencias:

A) Licencias retribuidas por:

1º.- Matrimonio o formalización de pareja de hecho del trabajador: 20 días

2º.- Fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del trabajador: 7 días.

3º.-Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad del trabajador: 3 días. En cualquiera de dichos casos de fallecimiento, si este ocurriera fuera de la de residencia del trabajador, podrá ampliarse dicho período.

4º.- Fallecimiento de tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad del trabajador: 2 días

5º.- Nacimiento de hijo del trabajador o adopción: 4 días.

6º.- Deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo necesario.

7º.- Enfermedad del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador:

Menos grave: de 1 a 3 días.

Grave: 5 días.

Muy grave: 7 días.

En este último caso, dicha licencia podrá ampliarse hasta un plazo máximo de cuatro semanas al año cuando el estado de salud del enfermo requiera una especial atención que deba dispensarse por el trabajador, a cuyo efecto se emitirá el correspondiente informe por parte del Servicio Médico de Empresa de la Excm. Diputación Provincial.

Todo ello según la valoración que se efectúe por el Servicio Médico de Empresa.

En caso de que un trabajador se encontrara con la situación de que un hijo menor de 10 años o mayor de esta edad con la condición de minusválido estuviese aquejado, de forma imprevista, de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de su jornada laboral, se le concederá licencia por el citado día, sin que esta pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto se aportará el correspondiente parte médico que deberá ser informado por el Servicio Médico de Empresa, y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo enfermo, para lo cual bastará con una declaración del trabajador en tal sentido. Cuando en el anterior supuesto se padezca una enfermedad infecto-contagiosa, según prescripción facultativa, le será de aplicación la licencia del tramo de muy grave.

En el caso de que varios familiares del enfermo trabajasen en Diputación, solamente uno de ellos podrá disfrutar de este tipo de licencias.

8º.- Matrimonio de hermanos e hijos: 1 día en la fecha de la celebración, y dos si es fuera de la Provincia.

9º.- Hasta diez días al año en los casos que se relacionan: Congresos, Mesas Redondas, Cursos, estudios, etc., siempre que estén relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso dicha autorización, con una antelación de diez días, al jefe de personal.

10º.- Exámenes académicos: 1 día por examen.

11º.- Traslados de domicilio: 3 días.

Los permisos regulados en los apartados precedentes serán concedidos por el Patronato. Simplemente será necesario el preaviso por parte del trabajador, con dos días de antelación a ser posible. En cualquier caso es necesario que el trabajador los justifique.

12º.- El Organismo concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc..

13º.- El Patronato concederá 3 días de asuntos propios al año, a todo trabajador que lo solicite, no pudiéndose acumular estos a las vacaciones. Los requisitos para su concesión serán los siguientes:

- Solicitarlo con tres días de antelación al Servicio de Personal.

- En caso de que por necesidades del servicio no pudiese concederse a todos los solicitantes en un mismo día, la dirección del centro o servicio junto con los representantes sindicales, determinará el número máximo de asuntos propios a conceder y el sistema de concesión.

Cuando los festivos coincidan en martes y jueves, se establecerá un sistema de puente de forma alternativa, librando el 50% de la plantilla de cada centro en cada uno de ellos, siempre que el servicio quede cubierto. Nunca se acumularán estos días para disfrutarlos con posterioridad, en ningún caso se podrá disfrutar de un día de asuntos propios en un puente.

Si coincide un puente en el periodo vacacional del trabajador, correspondiéndole el disfrute del mismo, se dará por entendido que perderá el turno y no le corresponderá el siguiente.

B) Licencias por maternidad, paternidad o adopción:

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de licencia de 120 días de duración por alumbramiento y por adopción de recién nacido, distribuido a opción de los interesados y de forma continuada, si los dos son trabajadores del Patronato.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, repartiéndose los 120 días en caso de alumbramiento o en caso de adopción de recién nacidos como estimen conveniente, si los dos son trabajadores del Patronato.

En caso de parto múltiple se establece una licencia de 130 días.

En caso de fallecimiento de la madre en el parto indistintamente que trabaje en el Patronato, el padre disfrutará de la licencia de 120 días por nacimiento.

2.- Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de 12 meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

C) Otras licencias. Excedencias:

* Licencias para asuntos propios:

Se concederá, por el Jefe del Servicio, Zona u Oficina, comunicándolo simultáneamente al Servicio de Personal, el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, teniendo en cuenta que se mantenga el normal funcionamiento de los servicios.

* Licencias sin sueldos y excedencias:

Las licencias, sin percibo de haberes hasta un plazo máximo de 6 meses, se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y si las necesidades del servicio lo permiten.

En materia de excedencias, los trabajadores con mas de un año de antigüedad en el Patronato podrán solicitar excedencia voluntaria y fraccionada por meses hasta un máximo de 5 años. Una vez terminado el periodo de excedencia, la reincorporación será inmediata siempre que haya una plaza vacante en su misma categoría. A los efectos de antigüedad, el periodo de excedencia forzosa y especial, será computado como trabajado.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales, podrán solicitar la reincorporación hasta un mes después de su cese en dicho cargo.

En la excedencia no superior a un año, la incorporación será inmediata una vez que lo solicite el interesado.

Artículo 19º.- ENTRADA, PERMANENCIA Y SALIDAS DURANTE EL TRABAJO.

1) Los trabajadores se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria, y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

2) Será controlada la entrada al trabajo por medio del oportuno registro, concediéndose un plazo de tolerancia de quince minutos, transcurridos éstos será considerado como falta de puntualidad a los efectos previstos en el régimen disciplinario.

3) Todos los trabajadores vienen obligados a facilitar al Patronato de Recaudación Provincial (departamento de personal), los cambios domiciliarios y/o de número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales, el Organismo lo requiera.

Artículo 20º.- AVISOS Y JUSTIFICACIONES.

1) Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los trabajadores se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato y al Servicio de Personal en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

2) En los casos de ausencia por enfermedad, los trabajadores están obligados a justificar su baja de forma inmediata. La Diputación Provincial de Málaga podrá asignar al médico de empresa que visite al enfermo, a fin de emitir el correspondiente informe sobre la salud del trabajador.

No obstante lo expuesto en el apartado anterior, cuando la baja por enfermedad no supere un día, servirá como justificante de la ausencia el parte de consulta y hospitalización (modelo P10 de la Seguridad Social), siempre que en el mismo se especifique el diagnóstico de la enfermedad que aqueja al trabajador; todo ello sin perjuicio del deber antes indicado, de avisar al Servicio de personal, a fin de que pueda enviarse, a su domicilio, al médico de empresa.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21º.- COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD.

1.-El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario que tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de todo el personal del Patronato de Recaudación Provincial, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Su marco de actuación está en torno a:

- La protección de la salud
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo
- La información, la formación, la consulta y la participación del personal.
- Protección de la maternidad

2.-El Comité de Salud y Seguridad, que será único para el Patronato es el instrumento legal al servicio de este y sus trabajadores, para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

3.-Todo el personal tendrá derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. El Patronato deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación práctica, suficiente y adecuada, en materia de seguridad y salud dentro del horario laboral, o cuando tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el trabajador, o sus compañeros o terceros, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de seguridad e higiene.

4.-La composición del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

a) Presidente: El Gerente del Patronato.

b)Vocales:

- Tres representantes de los trabajadores titulares y tres suplentes, propuestos conjuntamente por la Junta de Personal y el Comité de Empresa.
- Dos representantes del Patronato de Recaudación Provincial.
- Un secretario con voz, designado por el Patronato.
- Como asesores participaran en el Comité con voz y sin voto:
 - * Un técnico de salud y seguridad.
 - * Un médico y un A.T.S.

5.- El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al trimestre y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición de dos o más de sus componentes. En la Convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y se levantará acta de cada reunión.

6.-Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Proponer el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de los trabajadores y para los bienes y objetos del Patronato y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de seguridad e higiene.

c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgos que conozca, y los accidentes laborales ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes.

d) Confeccionar un fichero de los locales del Patronato y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la seguridad e higiene.

e) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y adoptará las actuaciones pertinentes a tenor del informe que emita el Técnico de Salud y Seguridad.

f) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos.

g) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los acuerdos y convenios en materia de salud y seguridad.

h) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Organismo u otros órganos competentes en materia de seguridad e higiene.

i) Informar en expedientes de obra nueva y de reforma de los locales del Patronato, siempre que afecten a la seguridad e higiene, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.

j) Redactar una memoria anual sobre las actividades realizadas.

k) Al menos cada tres meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedad, los profesionales, y las medidas de prevención adoptadas.

7.- Para el desarrollo de estas funciones el Patronato pondrá los medios técnicos necesarios y facilitará la disponibilidad horaria que necesiten los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones.

8.- Reconocimientos Médicos.-

a).- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores del Organismo, de cuyos resultados deberá darse conocimiento al interesado. En todo caso, dicho reconocimiento, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

b).- En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional la revisión se efectuará cada seis meses.

c).- La Unidad de Medicina Laboral fomentará campañas de vacunación entre los trabajadores del Patronato. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores del Organismo tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por la unidad de Medicina Laboral.

Artículo 22º.- CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El Comité de Empresa y las Secciones sindicales asegurarán el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, advirtiéndolo a la dirección de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

CAPITULO VI DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

Artículo 23º.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

Los trabajadores del Patronato tendrán derecho a realizar asambleas con la comunicación previa a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos urgentes, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoquen el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20% del personal afectado, mediante firmas.

La Dirección autorizará la convocatoria en los locales provinciales pertinentes dentro de la jornada de trabajo siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 h.
- b) Señalarse hora y lugar para la celebración.
- c) Remitirse al orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Artículo 24º.- DEL COMITÉ DE EMPRESA.

24.1.- Representatividad sindical: El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores en la empresa, para la defensa de sus intereses.

La proporcionalidad de dicha representatividad vendrá dada por las elecciones sindicales, que convocarán las Secciones Sindicales, cuando así lo soliciten, según la normativa vigente.

La disponibilidad del comité será de 150.000 pesetas.

24.2.- Derecho a la información y otros:

a) El Comité de Empresa, Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe expresamente, podrá revisar previamente el contrato de trabajo antes de la firma de este por las partes.

b) El Comité de Empresa y Secciones Sindicales negociarán el convenio colectivo de ámbito de empresa.

c) El Comité de Empresa y Secciones Sindicales serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

d) El Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente, sin más requisito que la comunicación a la Dirección. Con la excepción de los casos de asambleas a que se refiere el artículo 25 del presente convenio.

e) El Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

f) El Comité de Empresa y Secciones Sindicales tendrán derecho a las siguientes informaciones:

Trimestralmente:

- Evolución de las plantillas.
- Tasas de absentismo.
- Número de horas extras, desglosadas y personal a quien afecte.
- . Contrataciones.

Semestralmente:

- Planes de información y formación.
- Modificación en la organización general del trabajo.

Anualmente:

- Proyectos asistenciales y de gestión.
- .Presupuesto.

g) El Patronato habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas sindicales será remitido a la Sección Sindical correspondiente en los cinco primeros días del mes posterior al pago de la nómina.

h) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y a la libre expresión de sus ideas y a la circulación escrita y de palabra, sin más requisitos que la comunicación a la Dirección del centro.

i) El Patronato pondrá a disposición del Comité de Empresa, local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes o afiliados, facilitándoseles el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera del centro se tratase.

24.3.- Garantías sindicales:

a) Los miembros de los Comités de Empresa y delegados de Secciones Sindicales, gozarán de las garantías sindicales recogidas en el Decreto que las regula y

en las normas que en el futuro lo sustituyan (hasta tres años después de su mandato), en cuanto a mediadas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Patronato de cualquier sanción o despido, los delegados del Comité y de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia de despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o delegado de sección sindical, la opción entre la admisión o la indemnización correspondiente.

b) Los delegados del Comité de Empresa dispondrán de un tiempo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Si uno o varios delegados desean acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro miembro del Comité, deberán realizarlo al principio de cada trimestre natural, dando conocimiento al departamento de personal de las horas y a la persona en la que realiza la acumulación

Ningún miembro del Comité deberá utilizar más horas sindicales de las acordadas, a no ser con permiso previo del Gerente del Patronato.

Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales, deberá de comunicarse a la oficina de personal, con una antelación de 3 días, salvo causas excepcionales.

Las horas no utilizadas en un mes no serán acumulables a ningún otro miembro del Comité; asimismo, las citadas horas sobrantes tampoco podrán acumularse a los meses sucesivos.

Quedan fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Organismo.

c) Los miembros del Comité de Empresa y delegados de las Secciones Sindicales, serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

24.4.- Secciones Sindicales:

A)- Las Secciones Sindicales actuarán como representantes de sus afiliados y trabajadores que así lo deseen ante el Patronato, en todas las cuestiones que les afecten, recogiendo sus reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales para su negociación con el Organismo. Sin ningún tipo de condicionantes, dichas Secciones Sindicales dispondrán de las horas necesarias para acudir a reuniones convocadas por la dirección, Patronato de Recaudación, Comité de Empresa, Comité de Seguridad e

Higiene y Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio, así como para la negociación colectiva y problemas derivados del Convenio Colectivo. Dicho tiempo de actividad sindical podrá ser usado por un sólo representante de cada Sección Sindical.

B).- Crédito horario.

Cada Central Sindical que haya obtenido representación en el Comité de Empresa tendrá derecho a nombrar un delegado/a para el ejercicio de la libertad sindical.

Cada delegado sindical dispondrá de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales. El Delegado correspondiente al Sindicato más votado no tendrá límite de horas.

La designación de los delegados sindicales y su asignación horaria mensual se efectuará por cada Sección Sindical en los cinco primeros días de cada trimestre natural, entendiéndose prorrogada la del trimestre anterior en caso de no efectuarse en el mencionado plazo.

La cesión de horas sindicales solo podrá efectuarse entre los delegados que correspondan a cada Sección Sindical.

Ningún delegado sindical podrá utilizar más crédito horario del asignado, a no ser con permiso previo del Gerente del Patronato.

Cada vez que se vayan a hacer uso de las horas sindicales, deberá comunicarse al Servicio de Personal o a través de los responsables de oficinas, zonas o servicios.

Las horas no utilizadas en un mes no serán acumulables en ningún otro miembro de la Sección Sindical; asimismo las citadas horas sobrantes tampoco podrán acumularse a los meses sucesivos.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en negociaciones con el Patronato.

CAPITULO VII *SISTEMA RETRIBUTIVO*

Artículo 25º.- SALARIO BASE.

El salario base que percibirá cada trabajador será el que le corresponda a la categoría laboral que ostente, según la tabla salarial que se adjunta con el anexo I.

Para los años 2001, 2002 y 2003 el salario se actualizará conforme a lo que determinen los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 26º.- ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por antigüedad se calcularán por trienios, que se aplicarán sobre los sueldos bases establecidos en el presente Convenio, en la cuantía del 10% cada uno, con un tope máximo de diez trienios.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en el Patronato, y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina del mes siguiente a cuando se produzca.

Artículo 27º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Se establecerá un fondo para la mejora, modernización y calidad en la prestación de los servicios, por un importe total de tres millones de pesetas.

Igualmente, se establecerá otro fondo para el control y limitación del absentismo por un importe de treinta y siete millones cuatrocientas mil pesetas para el año 2.000, incrementándose en cada año de vigencia del presente Convenio en la cantidad de cinco millones trescientas mil pesetas.

Los criterios de distribución, asignación por categorías, evaluación del especial rendimiento, las posibles vías de arbitraje, etc., se acordarán y establecerán por la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación del Convenio y ratificándose por el órgano competente.

Artículo 28º.- PLUS DE CONVENIO.

En concepto de plus de Convenio, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán las cantidades que por este concepto figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I

Para los años 2001, 2002 y 2003 se actualizarán conforme a lo que determinen los Presupuestos Generales del Estado, y ello sin perjuicio de las modificaciones que pudiera experimentar como consecuencia de la aprobación de una nueva valoración de los puestos de trabajo por el Organismo.

Artículo 29º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio colectivo tendrán derecho a percibir las siguientes gratificaciones anuales:

- a) Treinta días de salario real en el mes de junio.
- b) Treinta días de salario real en el mes de diciembre.

En ningún caso se considerarán incluidas las guardias ni el complemento de recaudación.

Artículo 30.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 10 al mes, y 80 al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional entre todo el personal que haya solicitado realizarlas.

Con objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otras causas extraordinarias y urgentes: Realización.
- c) Horas extraordinarias por período punta de servicio, ausencia imprevista, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la autorización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Por cada 150 horas extraordinarias trimestrales que se realicen en un estamento, la Comisión de Vigilancia Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo estará obligada a estudiar en su reunión trimestral la posibilidad de crear un nuevo puesto de trabajo.

El Patronato estará obligado a contratar personal para sustituir licencias y bajas de enfermedad superiores a 30 días, maternidades, servicio militar y excedencia, si el servicio lo necesita.

El Patronato informará periódicamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

Las cantidades por dedicación que figuran en el Anexo I para los conductores se abonarán como compensación a la realización, por aquellos, de las horas no incluidas en

la jornada normal que el servicio requiera, excepto las efectuadas el sábado por la tarde, domingos y festivos.

Artículo 31°.- GUARDIAS.

Las guardias se abonarán a quienes efectivamente las hagan, según baremo que figura en el anexo II.

a) La dirección del Patronato, establecerá las guardias que sean necesarias realizar y su regulación, informando al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

b) El Patronato adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores de servicios especiales que, por edad u otra razón, tengan disminuidas su capacidad para misiones de especial esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, si así lo solicitan, ello a ser posible, dentro del mismo servicio a que estén adscritos. El trabajador que haya cumplido 50 años podrá optar por no realizar guardias, igualmente podrán solicitar no realizar guardias, los trabajadores mayores de 45 años, o los de menor edad que tengan a su cargo un familiar con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 11.2 del vigente convenio, concediéndoseles si las necesidades del servicio lo permiten, y no haya que aumentar la plantilla.

Artículo 32°.- PROLONGACIÓN DE JORNADA.

Se establece una prolongación de jornada de 20 horas mensuales, y tendrá carácter voluntario para el Patronato y para los funcionarios acogidos a este Acuerdo.

La prolongación de jornada se efectuará de lunes a viernes en días laborables y nunca en el horario comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas del día siguiente.

El Patronato ofertará por departamentos y oficinas el número de prolongaciones que se efectuarán en cada departamento u oficina, detallando si son anuales o trimestrales, solicitando los funcionarios que lo deseen, acogerse a dichas prolongaciones.

El funcionario que desee podrá renunciar a la prolongación de jornada, comunicándolo a la Gerencia con un mes de antelación.

Las retribuciones de la citada prolongación de jornada son las que figuran en el anexo III del presente Acuerdo.

La percepción de la retribución por prolongación de jornada es incompatible con la percepción por trabajos extraordinarios, y también por bajas y licencias.

Artículo 33°.- INCAPACIDAD TEMPORAL, LICENCIA POR MATERNIDAD O RIESGO EN EL EMBARAZO.

Se abonará el 100% del salario real que viene percibiendo el trabajador en activo.

Artículo 34°.- USO DE VEHÍCULO PROPIO.

En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación la cantidad de 33 pesetas por kilómetro en los años 2.000 y 2.001, 35 pesetas en el año 2.002 y 38 en el año 2.003.

En caso de accidente, la Comisión de Vigilancia se reunirá en un plazo de 48 horas y propondrá en cada caso al órgano corporativo competente el abono de las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial, previa comprobación de los justificantes presentados al efecto.

Artículo 35°.- DIETAS

El Patronato abonará en concepto de dietas las cantidades legalmente establecidas, aumentándolas cuando sea necesario, como gratificación, en las cuantías precisas, a fin de que la cifra resultante sea igual a 2.432 pesetas por comida o cena, 5.192 pesetas por comida y cena y 7.139 pesetas por pernoctar.

A aquellos trabajadores que legalmente les corresponda una dieta completa, se les incrementará la cuantía de la misma en 3.650 pesetas.

Tendrán derecho a dietas todos los trabajadores que por razón de servicio tengan que comer o pernoctar fuera de casa, con el visto bueno del Gerente.

CAPITULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36°.- FALTAS SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS.

A) Procedimientos para su imposición:

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia, no requerirá la instrucción de expediente disciplinario.

Estas serán sancionadas por el Presidente del Patronato previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa del expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

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

El expediente previo se tramitará por el Gerente o Jefe de Servicio de Personal, en un plazo máximo de 8 días, a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la Secretaría Delegada, en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de 8 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de tramitación del expediente, la constitución de una Comisión Investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta Comisión Investigadora estará formada por dos personas designadas por el Presidente, un miembro del Comité de Empresa y un miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o éste haya designado.

La solicitud de Comisión Investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, la Comisión Investigadora interrumpirá la tramitación del expediente que continuará su tramitación.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la Comisión Investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días, a partir de la recepción, por la Secretaría Delegada, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

B) Clasificaciones y sanciones:

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente Convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante el Patronato de Recaudación Provincial, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este Convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califican en:

1. Leves.
2. Menos graves.
3. Graves.
4. Muy graves.

1.- Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

- b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- e) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- g) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2.- Faltas menos graves:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.
- e) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3.- Faltas graves:

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.

- d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
- e) La falta de consideración con los contribuyentes en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite el Patronato.
- j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- k) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

4.- Faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a personas que trabajen en el Patronato o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) El abandono del servicio.
- h) La violación del secreto profesional.

- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- j) El acoso sexual.
- k) La apropiación de fondos administrados por el Organismo.
- l) La publicidad, divulgación, manipulación o uso indebido de información, documentos o soportes informáticos que se conozcan con ocasión del desempeño del puesto, así como su uso particular.
- m) La manipulación indebida o uso negligente del sistema de control de presencia con medios propios o ajenos.

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

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.
- b) Las menos graves, a los tres meses.
- c) Las graves, al año.
- d) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- 1.^a Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que:

- ♦ Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes, se sancionarán con la deducción proporcional de las retribuciones.
- ♦ Cuando se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Se sancionarán con la deducción proporcional de las retribuciones o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.^a Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4.^a Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejarán de poder ser sancionadas), a:

- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la Dirección., excepto las de puntualidad y asistencia que se computarán por meses vencidos y prescribirán a los diez días de finalizado el mismo.

- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la Dirección.

- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la Dirección

- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la Dirección.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la Dirección, las faltas prescriben a los 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se solicite Comisión Investigadora, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

- Oferta Pública de Empleo.

El Patronato, en el plazo más breve posible, convocará la oferta pública de empleo del año 2000.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

- Modificaciones en la forma de gestión de servicios.

Cuando el Patronato de Recaudación Provincial decida modificar el modo gestor de un servicio, se garantizarán los derechos del personal afectado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

- Irretroactividad de los conceptos extrasalariales-sociales.

Sólo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del presente año la tabla de retribuciones y salarios.

Respecto al premio a la permanencia, sólo tendrán efectos retroactivos aquellos cuya cuantía venga vinculada a la mensualidad de salario real.

El resto de conceptos económicos tendrán efectividad desde el 1 de noviembre del presente año.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

- Definiciones:

a) Se entenderá también por hijo, a los efectos de los beneficios sociales establecidos en este Convenio, los que estén en situación de acogimiento como fase previa a la adopción y aquellos que estén en situación de guarda y custodia legalmente establecida.

b) Se entenderá por cónyuge quien conviva en concepto de pareja con el trabajador afectado por este Convenio.

c) Se entenderá por pareja quien tenga formalizada su relación en los correspondientes registros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

- Reglamento de régimen interior.

El Patronato elaborará un reglamento de régimen interior, que será negociado entre los representantes de los trabajadores y el Organismo. Este reglamento entrará en vigor a los dos meses de la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

- Valoración de puestos de trabajo.

El Patronato se compromete a un estudio y valoración de los puestos de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

Durante la vigencia del presente Convenio el Patronato estudiará y realizará un seguimiento de las políticas de igualdad de géneros.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

El Patronato, junto con los representantes sindicales, estudiará el cumplimiento efectivo del 3% para discapacidades y la mejor atención de los discapacitados que estén a cargo de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

El Patronato estudiará los permisos remunerados para aquellos trabajadores que participen en proyectos de desarrollo subvencionados o gestionados por las Administraciones Públicas.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMA

- Funcionarización.

A partir de la vigencia del presente convenio se iniciarán las negociaciones para la funcionarización del personal que no pudo participar en el anterior proceso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

- Composición de la Comisión de Vigilancia:

*** Por los trabajadores:**

A designar por el Comité de Empresa.

***Por el Patronato de Recaudación:**

A designar por el Presidente del Patronato.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio, será la Comisión de Vigilancia, Seguimiento e Interpretación quien esté facultada para desarrollar su contenido.

DISPOSICIÓN FINAL

- Derogaciones:

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas que contradigan lo establecido en este acuerdo negociado.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
LABORALES DEL PATRONATO DE RECAUDACIÓN
PROVINCIAL

ANEXO I				
TABLA SALARIAL 2000				
PLAZAS	SALARIO	PLUS	TOTAL	COMPL.
	BASE	CONVENIO	MENSUAL	RECAUD.
JEFE SERVICIO	85.292	338.333	423.625	50.000
JEFE ZONA	77.196	184.931	262.127	50.000
SUBJEFE ZONA	70.164	159.925	230.089	25.000
JEFE SECCIÓN	70.164	159.925	230.089	25.000
ANALISTA SISTEMAS	70.164	159.925	230.089	25.000
JEFE NEGOCIADO	69.479	136.877	206.356	20.000
JEFE OFICINA	69.479	136.877	206.356	20.000
ANALISTA PROGRAMADOR	69.479	136.877	206.356	20.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	68.767	118.509	187.276	10.000
OFICIAL RECAUDACIÓN	68.767	118.509	187.276	10.000
JEFE SALA	68.767	118.509	187.276	10.000
PROGRAMADOR	67.522	114.127	181.649	
INSPECTOR	67.522	114.127	181.649	
AUX. RECA. GRUPO I	67.522	114.127	181.649	
AUX. RECA. GRUPO II	65.828	95.295	161.123	
AUX. ADMINISTRATIVO	65.828	95.295	161.123	
OPERADOR	65.828	95.295	161.123	
ORDENANZA	65.828	95.295	161.123	

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
LABORALES DEL PATRONATO DE RECAUDACIÓN
PROVINCIAL

ANEXO II	
HORAS EXTRAS 2000	
PLAZAS	Importe hora
JEFE SERVICIO	4190
JEFE ZONA	4190
SUBJEFE ZONA	2708
JEFE SECCIÓN	2708
ANALISTA SISTEMAS	2708
JEFE NEGOCIADO	2409
JEFE OFICINA	2409
ANALISTA PROGRAMADOR	2409
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2126
OFICIAL RECAUDACIÓN	2126
JEFE SALA	2126
PROGRAMADOR	1925
INSPECTOR	1925
AUX. RECA. GRUPO I	1925
AUX. RECA. GRUPO II	1720
AUX. ADMINISTRATIVO	1720
OPERADOR	1720
ORDENANZA	1720
GUARDIAS 2000	
7 HORAS LABORABLES	8491
7 HORAS FESTIVAS	9295
7 HORAS NOCTURNAS LABORABLES	9295
7 HORAS NOCTURNAS FESTIVAS	11500

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
LABORALES DEL PATRONATO DE RECAUDACIÓN
PROVINCIAL

ANEXO III	
PROLONGACIÓN JORNADA 2000	
PLAZAS	Importe
JEFE SERVICIO	83797
JEFE ZONA	83797
SUBJEFE ZONA	54177
JEFE SECCIÓN	54177
ANALISTA SISTEMAS	54177
JEFE NEGOCIADO	48166
JEFE OFICINA	48166
ANALISTA PROGRAMADOR	48166
OFICIAL ADMINISTRATIVO	42494
OFICIAL RECAUDACIÓN	42494
JEFE SALA	42494
PROGRAMADOR	38512
INSPECTOR	38512
AUX. RECA. GRUPO I	38512
AUX. RECA. GRUPO II	34391
AUX. ADMINISTRATIVO	34391
OPERADOR	34391
ORDENANZA	34391