



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VEGAS DEL GENIL**

### **Capítulo I. Constitución Y Bases.**

#### **Artículo 1. Ambito de aplicación y vigencia**

El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento del Vegas del Genil, y en los centros y servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las recogidas en el art.1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluido en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.
- c) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal.

#### **Artículo 2. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Vegas del Genil, y su publicación en el B.O.P. El mismo se mantendrá en vigor hasta el 31/12/07, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezca.

Se revisará anualmente las subidas salariales teniendo como referencia lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o acuerdos plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio.

#### **Artículo 3. Denuncia y prórroga**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse,





mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión de mismo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor éste se considerará prorrogado en su totalidad hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

#### **Artículo 4. Normas supletorias**

En lo previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal aplicable.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción**

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la anterioridad de este convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedara vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

#### **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria (CMP)**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias, para ello se acudirá al Sercla, y de no haber acuerdo se recurrirá a los Tribunales Ordinarios.

En el caso de que los temas a tratar o resolver coincidan con materias técnicas o específicas, la Comisión Mixta paritaria podrá contar con la presencia de un Asesor especialista. Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.



b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio con excepción de las que requieran intervención de los órganos de Gobierno del Ayuntamiento.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

e) Subsanan los posibles errores de clasificación profesional.

Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta a la CMP en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Corporación.

f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

g) Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando por tanto usos y sistemas que condicionan y limita las posibilidades de los trabajadores.

h) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

i) Revisión puntual del Convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que en su caso, puedan serles atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes (Delegados de personal o Corporación), en un plazo máximo de 15 días debiéndose levantar acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos. Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, debiéndose levantar aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de Organos de representación y participación del personal de las Administraciones Públicas.

(El presente Convenio será firmado por las partes negociadoras (Corporación y Comisión paritaria), y sometido a ratificación en la primera sesión que se celebre el Ayuntamiento Pleno después de la firma. El convenio será publicado en el BOP).

## **Artículo 7. Organización del trabajo**



La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal.

Sin merma de dicha facultad, la Comisión Paritaria, y en definitiva, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio.

### **Artículo 8. Unificación del Régimen Jurídico del personal**

De conformidad con la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 23/1988 de 28 de julio, el personal laboral de carácter indefinido que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Vegas del Genil, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de Funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos efectos como méritos los servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

A estos efectos, las pruebas selectivas que se convoquen podrán incluir un tercer turno que se denominará “plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de medidas”.

## **Capítulo II. Promoción Profesional**

### **Artículo 9. Clasificación, Grupos y Categorías.**

Todo el personal comprendido en el ámbito de Aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones en los Grupos y Categorías que se recogen en los anexos del mismo (Catálogo de puestos de trabajo).

## **Capítulo III. Retribuciones Económicas**

### **Artículo 10. Retribuciones Básicas**

Serán retribuciones básicas el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias:

- Sueldo: Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia.
- Antigüedad: El personal acogido a este convenio percibirá, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral, una cantidad que la ley establezca en función del grupo profesional en el



que en cada momento esté encuadrado.

A efectos del complemento de antigüedad, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier administración en cualquier modalidad de relación laboral o funcionarial.

- Pagas Extraordinarias: Todo el personal acogido a este Convenio percibirá en todo caso dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo base más la antigüedad y el Complemento de Categoría. Una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre de cada año.

### **Artículo 11. Retribuciones complementarias.**

A) Complemento de Puesto de Trabajo: Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, penosidad y peligrosidad. Su cuantía será la establecida para el puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. Dicha relación de puestos de trabajo así como la retribución económica de la misma deberá ser fijada por la Corporación Municipal con la presencia de la Comisión Mixta Paritaria.

B) Complemento de Productividad: en atención a la consecución de ciertos objetivos o resultados determinados por los respectivos servicios o en función de circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo que permitan apreciar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés e iniciativa con que se desempeñan los puestos de trabajo, podrá asignarse un incentivo de productividad. A tal fin se consignará en el Presupuesto municipal una cantidad determinada. La asignación individual del complemento corresponderá al Alcalde, con sujeción a los criterios previamente establecidos en la comisión paritaria.

En ningún caso las cantidades asignadas por este Complemento durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

### **Artículo 12. Servicios extraordinarios.**

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y en la medida de lo posible rotativos.

Estos servicios extraordinarios se compensarán de manera económica ó en días de descanso y atendiendo a la siguiente tabla:

1 hora extra trabajada diurna: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por	1,75
1 hora extra trabajada nocturna: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por	2.25



1 hora extra trabajada festiva diurna: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por	2,5.
1 hora extra trabajada festiva nocturna: valor bruto de una hora del trabajador multiplicado por	3.

La retribución hora trabajada en cualquiera de las modalidades tendrá la consideración de importe bruto para evitar desvirtuar la igualdad retributiva que pudiera derivarse de la posterior retención practicada a efecto de I.R.P.F

Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento podrá ser horaria atendiendo a la siguiente tabla:

<input type="text" value="2"/>	horas por hora de jornada laboral diurna.
2.5	horas por hora laboral nocturna o festiva.
3	horas por hora laboral festiva y nocturna.

Estas se disfrutarán en los días designados por el trabajador y en el caso de que por necesidades del servicio, no se pudieran disfrutar antes del 31 de diciembre del año de su realización, la compensación será siempre económica.

Se fija el horario nocturno desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas.

#### **Capítulo IV. Jornada, Vacaciones, Licencias Y Permisos.**

##### **Artículo 13. Jornada Laboral.**

\* La jornada laboral de todo el personal afecto a este Convenio se realizará de forma continuada de lunes a viernes y de 8,00 a 15,00 horas, salvo en aquellos departamentos en que requiera uno distinto, manteniendo la duración de la jornada.

\* En los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada laboral será de 8 a 2 tarde para el personal de oficina y para el personal que esté prestando sus servicios en la calle de 7.30 a 1.30 horas de la tarde.

Los días de fiesta local se considerarán como días no laborables.

\* En el periodo de Semana Santa y Navidad el horario de trabajo tendrá también una reducción de una hora, (de 8 a 14 horas)

\* En cuanto al Jueves Lardero, día de la Toma y viernes de las fiestas Patronales de Ambroz, Belicena y Purchil, horario de 9 a 12 horas.

\* La semana de Fiestas Patronales de 8 a 14 horas sólo los días que estén implicados en las fiestas, no la semana entera.

\* Los turnos con puentes que existan durante el año se establecerán con independencia de los asuntos particulares, distribuyéndose el mismo número de





días laborables entre los turnos. Estos turnos serán siempre en paridad. A tal efecto cada departamento deberá presentar a la autoridad o departamento competente en materia de personal la relación de personal con los turnos y el personal de que constan, con quince días de antelación al inicio del primer turno, de forma que los servicios municipales queden cubiertos. Para el año 2005, se establecen 4 puentes (31 de octubre, 5 de diciembre, 7 de diciembre y 9 de diciembre) de los cuales el personal laboral se tomará el 50% (dos por persona).

\* Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno.

\* El día 22 de mayo, Santa Rita, permanecerán cerradas las oficinas municipales excepto el registro de entrada de documentos de 8 a 12 horas, compensándose para el personal de oficina que preste los servicios mínimos, con un día de asuntos propios. Para el personal laboral que preste sus servicios en la calle se sustituirá por el día de la construcción en las mismas condiciones antes mencionadas.

\* Reducción horaria prejubilación: Se establece la posibilidad opcional de reducir la jornada de una hora para el personal laboral fijo al cumplir los 63 años y 2 horas a partir de los 64 años, sin reducción de retribuciones.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones o veintidós días hábiles anuales, siempre que tengan prestado un año de servicio o la parte proporcional por meses, que podrá dividirse a voluntad del interesado en períodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 5 días hábiles consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan a efectos de cómputo para el disfrute de los días. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Cada departamento establecerá turnos, preferentemente por meses, en un sistema de rotación donde ningún personal sea discriminado por razones del servicio ni por cargos jerárquicos, tomando como base en primer lugar, el acuerdo y segundo lugar el sorteo.

Antes de concluir el primer trimestre del año en curso, cada departamento presentará en la Comisión Mixta Paritaria la propuesta distribuida de las vacaciones anuales.

Las propuestas serán elevadas a su aprobación por el Concejal Delegado de Personal. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva





autorización de dicha Delegación.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

### **Artículo 15. Fiestas**

Para las Fiestas Laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente.

Las Fiestas Patronales serán consideradas no laborales.

Si por necesidades del servicio hubiera que trabajar en dichas fechas, las horas trabajadas serán consideradas horas extraordinarias festivas a efecto de retribución.

### **Artículo 16. Permisos y Licencias.**

1.- El personal de la corporación tendrá derecho a permiso retribuido previa comunicación y posterior justificación en los siguientes casos:

a) 15 días por matrimonio.

b) 3 días por nacimiento de un hijo/a.

c) 3 día hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Para exámenes, el tiempo suficiente, de acuerdo con la legislación vigente.

e) El tiempo indispensable para la asistencia al médico o especialista, debiendo justificar debidamente cada visita.

f) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo (como expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados, Notaría, etc).

g) Por maternidad de la trabajadora, 16 semanas, que se ampliarán a 18 en caso de parto múltiple.

h) La trabajadora por lactancia de un niño menor de un año, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos periodos hasta que el hijo alcance la edad de un año. A su voluntad, podrá sustituir este derecho por





una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. No obstante, se establece la posibilidad, caso de no poder disfrutar de la reducción de jornada, de la acumulación en días consecutivos de permiso.

i) Todo el personal dispondrá de 6 días laborales de permiso, por asuntos particulares, a disfrutar en cualquier época del año según las necesidades del servicio y, a criterio del trabajador/a, no pudiendo unirse en este caso a las vacaciones reglamentarias, debiendo solicitarse por el trabajador con una antelación de 24 horas, en modelo oficial.

j) Un día hábil, ampliable a dos en casos de desplazamiento fuera de la localidad, por boda de hijo/a, hermano/a, padres o nietos.

k) Un día hábil, anterior o posterior a la celebración de actos familiares como Bautizo de hijo/a, Primera Comunión de hijo/a, etc, previa solicitud y concesión si el servicio lo permite.

l) Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables se trabajarán hasta las 12,00 horas y se harán dos grupos del 50% que se turnarán librando cada grupo uno de los dos días, con las limitaciones que se establecen en la Administración del Estado. El personal laboral que cubra los servicios mínimos establecidos por ley, será compensado con dos días de Asuntos particulares a disfrutar en cualquier época del año en las mismas condiciones que se refiere en el punto i) del presente artículo.

2.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3.- Asimismo los permisos a que se refiere el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del personal y si lo permite las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determine.

4.- El disfrute de los permisos indicados requerirá siempre la previa comunicación al correspondiente Jefe de Departamento.

5.- La Corporación adoptará las medidas oportunas para comprobar el uso adecuado de lo previsto en el presente artículo.

6.- Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia sin cómputo de antigüedad y retribuciones,





con reserva de puesto de trabajo no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

7.- En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo que determine la legislación vigente aplicable.

## Capítulo V. Mejoras Sociales

### **Artículo 17.- Seguro de Responsabilidad civil limitado y asistencia letrada.**

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia de Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente Acuerdo, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se le incoe en razón de actos y omisiones derivados de su cargo, siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por éstos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia jurídica sea prestada por otro Letrado distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne de oficio. En este caso, los gastos correrán a cargo del interesado.

### **Artículo 18. Seguro Colectivo de Vida.**

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo, cuando el desempeño de su puesto de trabajo se viese afectado por algunos de los siguientes supuestos:

Fallecimiento:	18.000 euros
Fallecimiento por accidente:	18.000 euros
Invalidez absoluta permanente:	12.000 euros
Invalidez absoluta por accidente:	12.000 euros

### **Artículo 19. Anticipos reintegrables.**



La Comisión Mixta Paritaria estudiará y aprobará la asignación de anticipos reintegrables del personal laboral fijo con más de 18 meses ininterrumpidos de prestación laboral para el Ayuntamiento de Vegas del Genil, a cuyo efecto la Corporación constituirá un fondo de 6.010,12 Euros solo para el presente año, y siendo revisable para los próximos años.

Los anticipos serán de dos mensualidades a devolver en 12 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja, se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al fondo destinado al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

### **Artículo 20. Fondo Social.**

La Corporación aportará 4.500 euros, revisables anualmente de acuerdo con la subida del IPC y el aumento del personal laboral fijo, destinados a atenciones sociales del personal municipal que constituya personal laboral fijo y o contrato eventual superior a un año, por los siguientes conceptos:

A) Estudios: Para los trabajadores municipales, cónyuges y a los hijos/as de estos/as individualmente, una sola vez por año, a comienzo del curso escolar, previa demostración con documentos oficiales por los siguientes importes:

Educación Infantil:	150 euros
Educación Primaria:	150 euros
Enseñanza Secundaria:	180 euros
Universidad:	270 euros

B) Servicios médicos de odontología: Hasta un máximo de 300 euros al año, por unidad familiar con justificación médica y factura.

C) Servicios médicos de oftalmología: Se entiende para gafas o lentillas, con justificación médica o que implique cambio en la prescripción facultativa de dos años anteriores; será necesaria la presentación de factura de adquisición y se fija hasta un importe máximo de 170 euros, por cada miembro de la unidad familiar.

D) Plaza y tramitación: El personal beneficiario de dichas ayudas, deberá presentar modelo de solicitud, facilitada a tal efecto por la Sección de Personal, junto con los justificantes documentales pertinentes, dentro de año en vigor, la documentación referenciada será presentada ante la Comisión de Gobierno para su estudio y aprobación.

### **Artículo 21. Percepciones por baja, accidente o enfermedad.**



En caso de baja laboral por accidente o enfermedad, sea o no laboral, el personal percibirá el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

La Corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad o cualquier otra causa y su informe será sometido a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa del trabajador, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

## **Capítulo VI. Seguridad E Higiene.**

### **Artículo 22. Seguridad e Higiene.**

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que las desarrollan.

- Delegados de prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

Las partes firmantes, sumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitar el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomiendan todo ello de conformidad en lo dispuestos a la precitada Ley 31/1995.

- Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Los delegados de prevención podrán proponer el ejercicio de funciones, la necesidad de utilización de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrán proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo y otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores.

### **Artículo 23. Reconocimiento médico.**

Los trabajadores efectuarán al menos un reconocimiento médico al año, sin menosprecio del que pudieran sufrir a su ingreso. Del resultado, deberá darse cuenta tanto al trabajador como al Ayuntamiento y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el





ejercicio normal de las funciones que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera de inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

#### **Artículo 24. Personal Laboral mayor de 55 años.**

La Corporación destinará al personal mayor de 55 años, que vea mermadas sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que teniendo los conocimientos o habilidades necesarias, sean compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de salud laboral y teniendo conocimiento el comité de seguridad y salud, y percibiendo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 25. Botiquín de urgencias.**

En todos los centros o dependencias municipales habrá como mínimo un botiquín de urgencia.

#### **Artículo 26. Vestuarios y útiles de trabajo.**

La Corporación dotará anualmente, antes de 1 de diciembre, al personal laboral que lo necesite dos mudas completas de ropas de trabajo de invierno y dos de verano, así como reponer aquellas, que por razón de su uso o accidente se les pudiera deteriorar antes de cumplido el periodo.

La Corporación dotará a todo el personal de útiles y de herramientas de trabajo necesarias para la realización de sus funciones, así como reponer aquellos que por el uso se deterioren o sean declarados como material fungible.

### **Capítulo VII. Formación Del Personal.**

#### **Artículo 27. Formación.**

Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación.

### **Capítulo VIII. Derechos Sindicales.**

#### **Artículo 28. Delegado de Personal**

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

A) Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.



B) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.

C) Participar con voz en la Comisión ejecutiva de personal.

D) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

### **Artículo 29. Garantías de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales.**

El delegado de personal como representante legal de los trabajadores municipales tendrá las siguientes garantías:

A) Audiencia como Delegado de Personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

B) Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

C) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

D) Disponer hasta un máximo de 10 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con 24 horas de antelación.

E) Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el periodo de su representación y hasta dos años después de finalizadas las mismas, salvo petición expresa del interesado.

### **Artículo 30. Obligaciones del Delegado de Personal.**

El delegado de personal, se obliga expresamente a:

A) Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.

B) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los





tragadores.

C) Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.

D) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

### **Artículo 31. Convocatoria de Asambleas.**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

### **Artículo 32. Derecho a la huelga.**

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan atribuido por Ley.

### **Artículo 33. Estabilidad en el empleo.**

El presente convenio homologa las condiciones de trabajo del personal laboral con el personal funcionario de este Ayuntamiento. En este contexto las partes pretenden homologar el personal laboral en la estabilidad del empleo de los funcionarios locales, posibilitando un mismo régimen disciplinario común, informado por el mismo sistema de faltas y sanciones, procedimientos, garantías, y efectos jurídicos.





Así mismo las partes firmantes del presente convenio están de acuerdo en la redacción de un anexo donde se recoja una relación de puestos de trabajo, dependiendo de los informes del Secretario de la Corporación y siempre que el Presupuesto municipal lo permita.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario**

### **Disposiciones Adicionales**

Primera: Se deben establecer, en este apartado, sistemas y procedimientos a utilizar en casos de creación de Entidades Locales Autónomas, privatizaciones de servicios y demás situaciones que den lugar a modificaciones de las condiciones de trabajo de los empleados municipales.

Segunda: Durante la vigencia del convenio se procederá a la confección de una RPT de todo el personal (y se dará estabilidad en el empleo al personal del Ayuntamiento).

### **Disposiciones Finales**

1.- Ambas partes firmantes del presente convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose el mismo como un todo indivisible; por tanto no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, ni se podrá pretender aplicar parte de su articulado desechando el resto, obligándose las partes a aplicarlo y observarlo en su totalidad.

2.- Una vez firmado por las partes, y después de su entrada en vigor, el presente convenio será expuesto en el tablón de edictos del Ayuntamiento en el plazo máximo de dos meses.

3.- Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.

4.- Todos los efectos económicos y sociales del presente Convenio se aplicarán desde la firma de este Convenio. Vegas del Genil, de 29 de noviembre de 2006.-En representación de la Corporación, fdo.: Francisco Mendoza Pérez, Alcalde- Presidente; El Secretario de Organización del Sindicato Provincial de Administraciones Públicas de Comisiones Obreras en Granada, fdo.: Eduardo Rodríguez Bolívar.

