



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL CONSORCIO PÚBLICO DEL PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre el Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, en adelante Consorcio, y los/as trabajadores/ as que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Consorcio, realizada en todas sus dependencias.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidas del ámbito de aplicación de éste Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

* La recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

* El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de ésta naturaleza o bajo la condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulan sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

* El personal que preste sus servicios en empresas que tengan suscrito contrato de obra o servicio con el Palacio de Congresos (regulados por el Derecho Civil o Mercantil), incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrolle en el centro de trabajo de éste Consorcio.

* Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que, desarrollando su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o de Contratos de las Administraciones Públicas, se registrarán por sus normas específicas.

3. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Del 1 de agosto de 2008 a 31 de julio de 2011.



1. La vigencia del presente Convenio será de 3 años, entendiéndose prorrogado anualmente si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, y en cualquier caso, continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.
2. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

Artículo 3. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio colectivo o por los que estén legitimados para ello, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior, o de cada prórroga establecida en el párrafo siguiente.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.
3. Si denunciado y expirado el presente convenio colectivo, o de cualquiera de sus prórrogas, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro convenio colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo máximo de tres meses desde la terminación del mismo o de cualquiera de sus prórrogas anuales, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.
4. En ambos casos de los puntos 2 y 3 de éste Artículo, se incrementarán todos los conceptos económicos de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio de las Administraciones Públicas y a lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 4. Compensación y absorción.

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

En el caso de que con la entrada en vigor de alguna norma jurídica se mejore alguna disposición del presente convenio, la Comisión Paritaria de Seguimiento adaptará la misma realizando la reforma pertinente.

Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.

1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear una Comisión

Paritaria de Seguimiento del mismo y de todos aquellos asuntos que afecten al personal, siendo el órgano en que dichas partes, en pie de igualdad, se comprometen a dirimir sus diferencias. Dicha Comisión, habrá de constituirse en el plazo de 60 días a contar desde la firma del presente Convenio, la cual estará integrada por seis miembros, de los cuales tres lo serán en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores del Consorcio (Delegados de Personal y de las representaciones sindicales si las hubiere). Cada una de las representaciones podrá estar asistida en las reuniones por dos asesores, que tendrán voz pero no voto.

2. Para determinar la representación de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Funciones de la comisión paritaria de seguimiento.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretación auténtica del texto del convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica.
2. Resolución definitiva y preceptiva de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.
3. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
4. Revisión puntual del convenio y revisión anual de los aspectos económicos.
5. Estudio y dictamen preceptivo de las propuestas de revisión puntual de la relación de puestos de trabajo del Consorcio.
6. Conocer los informes preceptivos que, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio, deban emitir los delegados de personal.
7. El arbitraje en todas las cuestiones que a tenor de la aplicación del presente convenio sean sometidas voluntariamente a su consideración.
8. Si así se decidiera por la misma, por unanimidad de sus miembros, se podrá preparar propuestas tanto para la selección de los trabajadores del Consorcio, como para la elaboración de planes de acción social.
9. En los supuestos de despidos de los trabajadores del Consorcio, deberá ser oída e informada previamente a la efectividad de los mismos.
10. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto o cualquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

Artículo 7. Funcionamiento de la comisión paritaria de seguimiento.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento:

1. Las reuniones tendrán carácter ordinario y una periodicidad semestral. Se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes (empresa u representantes de los trabajadores).

Deberá levantarse actas de las mismas y su borrador se remitirá a los Delegados de Personal y a las representaciones sindicales si las hubiere, en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo aquellos asuntos que vayan a someterse a la Junta General del Consorcio, que se remitirán antes de que se celebre la misma.

2. Las convocatorias ordinarias de la Comisión se realizarán con 72 horas de antelación como mínimo a su celebración, excluyéndose de este cómputo los días no laborables y se deberán celebrar en un plazo máximo de 5 días desde que se promueva la petición. Las sesiones extraordinarias se convocarán con 24 horas de antelación.

La convocatoria se realizará por propia iniciativa de la Presidencia o a instancia de los demás miembros a que se refiere el apartado 1 de este artículo, siendo individual y por escrito para cada miembro de la Comisión y debiendo contener el orden del día a tratar.

3. Los acuerdos serán adoptados siempre por consenso de las partes. En caso de que no hubiese acuerdo en la resolución de algún conflicto, o en la interpretación de algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento. Estos acuerdos se harán públicos a través de los medios de los que dispone el Consorcio y por los delegados sindicales y las organizaciones sindicales mediante el tablón de anuncios del centro de trabajo y en lugar dónde se garantice el acceso al mismo de los trabajadores del Consorcio.

Deberán ser adoptados por unanimidad aquellos acuerdos que así acuerden las partes, previa votación mayoritaria entre los miembros de cada parte.

4. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión, podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente convenio.

5. La Comisión nombrará un/a Secretario/a a propuesta de la Presidencia en la primera sesión que celebre.

Tendrá como funciones la convocatoria de las sesiones por orden de la Presidencia, así como levantar acta de lo tratado en las mismas; además se

encargará de preparar la documentación de los expedientes que se vayan a someter a esta Comisión y ponerla a disposición de los miembros para su estudio.

6. La Comisión quedará constituida, con la asistencia de al menos, dos miembros de cada una de las partes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las estipulaciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese anulada alguna disposición del presente Convenio o parte del mismo, éste devendrá ineficaz, y, por ello, se volverán a negociar los preceptos o las partes anuladas.

Capítulo II. Organización Del Trabajo Y Clasificación Profesional.

Artículo 9. Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público se negociará en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente convenio, en lo relativo al personal laboral del ámbito del Consorcio Público del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada. Dicha oferta indicará las plazas de que constarán los procesos de promoción y selección.

Artículo 10. Selección de los empleados.

1. El Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada tiene naturaleza jurídico pública, por lo que en materia de selección de su personal y de la incorporación del mismo deberá someterse a la legislación aplicable a las Administraciones Públicas, respecto de la selección del personal laboral a su servicio, con las especialidades establecidas en los Estatutos del Consorcio, atendiendo a los principios rectores establecidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, de igualdad, mérito y capacidad, así como la accesibilidad y no discriminación de personas con discapacidad.

2. Los sistemas selectivos del personal laboral fijo serán los de oposición, concurso oposición o concurso de valoración de méritos. La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

3. El Consorcio tiene la obligación de entregar a los trabajadores que lo soliciten, antes de los diez días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del Parte de Alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado por el organismo correspondiente.



Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Junta General del Consorcio. Sin merma de dicha facultad, la Comisión Paritaria de Seguimiento y los delegados de personal, tendrán 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 establecidas en el presente convenio. Asimismo, y sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 42.4 y 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal y las organizaciones sindicales (si las hubiere), tendrán derecho a conocer la organización y gestión en los contratos de servicios, tanto de personas físicas y jurídicas, que repercutan en las condiciones de trabajo del personal para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes.

Artículo 12. Planificación de los recursos humanos.

1. La planificación de los recursos humanos del Consorcio tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. El Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada podrá aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo es un instrumento de racionalización del trabajo, que trata de armonizar las necesidades de los servicios con la organización dada para llevarlos a cabo (organigrama funcional) y los recursos humanos disponibles (plantilla) la cual deberá contener los siguientes extremos:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de las que puedan ser ocupadas por personal funcionario, laboral y eventual y la descripción concreta de sus funciones.

b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto y los requisitos exigidos para su desempeño.

c) Los puestos de trabajo del Consorcio serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contenga y demás reglamentación concordante.

d) La creación, modificación y definición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

e) La RPT en sus modificaciones y en su totalidad deberá ser negociada entre el Consorcio y las representaciones sindicales.

2. Para tal fin de constituirá una Mesa Sectorial de Negociación en el ámbito específico del Consorcio, que se encargará de todo lo concerniente a éste instrumento de planificación.

Artículo 14. Grupos y categorías profesionales.

Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias



de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

3. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica, de acuerdo con sus actitudes y nivel de titulación en los siguientes grupos y categorías profesionales, en las que se señalan a continuación, sin perjuicio de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores:

GRUPOS PROFESIONALES:

Grupo 1. Forman este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a, Ingeniero/a o título equivalente expedido por Facultad o escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categoría profesionales.

La modalidad de contratación de éste personal será el de Alta Dirección, regulado en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección.

Grupo 2. Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, se incluye además la realización de tareas complejas, así como establecer y desarrollar programas y aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Diplomado/a, Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación equivalente, o de una categoría profesional análoga.

Grupo 3. Se incluye en este grupo a trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran y coordinan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas, así como aquellos trabajadores que realizan tareas, que aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está en la ejecución de las funciones de este grupo y puedan ser ayudados por trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Normalmente actuarán bajo supervisión de otra u otras personas, pero con responsabilidad propia, en sus funciones. Forman éste Grupo y se integrarán en él las categoría profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Bachiller elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional equivalente.



GRUPO 4. Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas, que aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requerirán adecuados conocimientos profesionales y aptitudes practicas y cuya responsabilidad está limitada, por el jefe del departamento al que correspondan, sin perjuicio de que en la ejecución las funciones de este grupo puedan ser ayudados por trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Forman éste grupo las categorías profesionales las que requieran estar en posesión del título de Formación Profesional de Primer Grado, Graduado Escolar y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional equivalente.

Grupo 5. Se incluye en este grupo a trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Forman éste grupo las categorías profesionales que requieran al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o de una categoría profesional análoga. Se incluirán en este grupo las denominadas agrupaciones profesionales sin requisito de titulación recogidas en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

CATEGORIAS PROFESIONALES:

- * Técnicos Superiores.
- * Técnicos Medios.
- * Oficiales/Auxiliares Administrativos.
- * Operarios/ Subalternos.

Artículo 15. Promoción profesional y económica, movilidad y ascensos.

1. La formación profesional como mecanismo de promoción profesional de los trabajadores, es un sistema para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales, para lo cual el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en el presente convenio colectivo o a lo dispuesto en el contrato individual.



3. El derecho a la promoción en el trabajo se concreta en el acceso a una categoría distinta dentro del mismo grupo profesional o a una categoría de grupo superior.

La promoción interna tratará de aprovechar el potencial de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, realizándose la misma atendiendo a principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

4. En los procesos selectivos y de promoción profesional, y de concurrencia competitiva regulados en el presente Convenio, una vez acreditada la igualdad en la capacidad y mérito, ante el empate de las personas aspirantes en las puntuaciones obtenidas, el criterio de desempate será a favor de la mujer como medida de promoción e integración laboral.

5. La movilidad del personal se realizará con carácter voluntario mediante los concursos de traslados, y a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Fuera de los casos indicados el cambio de funciones requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

6. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 16. Formación profesional.

1. La Dirección del Palacio pondrá en conocimiento de los/as representantes de trabajadores/as, los planes de formación que se promuevan. Dichos/as representantes emitirán informe sobre el mismo, proponiendo las medidas o acciones formativas concretas que estimen convenientes según las necesidades.

2. Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales del trabajador, la empresa podrá según las necesidades de este personal organizar cursos de formación. El tiempo que se dedique a esta formación será computado



como jornada laboral remunerada.

3. El Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, preocupado por la alta siniestralidad laboral que sufre nuestra sociedad, se compromete a colaborar con aquellas iniciativas institucionales o sociales que puedan favorecer una disminución de esta siniestralidad.

Artículo 17. Contratación laboral temporal.

1. La contratación temporal del Consorcio respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, para lo cual se constituirá una bolsa de trabajo para cada una de las categorías o clases convocadas, en la que se integrarán aquellas personas que habiendo participado en procesos selectivos para la cobertura de las vacantes existentes en la plantilla del Consorcio Público del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada para iguales categorías profesionales que las correspondientes funciones a desempeñar.

2. Bolsa de trabajo:

2.1. Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada grupo profesional, quedará constituida la bolsa de trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes bases.

2.2. De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior, se constituirá la bolsa de trabajo que comprenda todas las categorías profesionales.

2.3. Se formalizarán con quienes figuren en la bolsa de trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante, de excedencia de cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

El contrato se realizará a favor de quién figure en primer lugar de la bolsa de trabajo siempre que esté disponible y proceda legalmente.

2.4. Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

2.5. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

2.6. Se dará de baja en la misma a la persona que lo solicite mediante escrito dirigido a la Dirección del Consorcio.





3. Sustitución del personal que se jubile anticipadamente: los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforma a la normativa laboral vigente, se celebrarán con el personal inscrito en las correspondientes bolsas de trabajo, según la categoría profesional.

4. En el caso de que no exista bolsa de trabajo de la categoría requerida para cubrir la vacante o bien no exista personal con las condiciones profesionales requeridas para cubrir las vacantes, se procederá a su cobertura a través de las bolsa de trabajo de la específica categoría profesional (o grupo de clasificación equivalentes) necesaria, existentes en el Ayuntamiento de Granada.

5. Para conseguir una adecuada planificación de los recurso humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio, formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal.

Las medidas que se acuerden serán aplicadas a través del correspondiente Plan de Empleo.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba con una duración (atendiendo a los grupos establecidos en el art. 14) de dos meses para los grupos 1 y 2, y de un mes para los grupos 3, 4 y 5. No se exigirá tal período cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en el ámbito del presente convenio colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un período equivalente, al menos al del período de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 19. Salario.

1. Es salario la retribución que en jornada ordinaria de trabajo y para cada categoría profesional que figuran en las tablas adjuntas. Así como, todos los conceptos, complementos, pluses, etc. que tengan la obligación de cotizar a la seguridad social, y los que legalmente estén así considerados.

Los trabajadores serán retribuidos mediante las retribuciones básicas y complementos y pluses salariales que a continuación se detallan:

Retribuciones básicas: salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

Complementos: complementos de puesto de trabajo y complementos por



cantidad o calidad del trabajo (servicios extraordinarios e incentivo de productividad).

2. Los conceptos retributivos se incrementarán para cada nuevo ejercicio en los porcentajes que fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público.

3. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.6 del estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada percibirán el concepto salarial de antigüedad propio del personal laboral fijo de manera proporcional, en función del tiempo de trabajo prestado a la empresa.

El complemento de antigüedad consistirá en una cantidad fijada en función del grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres años de servicios efectivos:

Grupo	Euros/año	Euros/mes
1	464,52	38,71
2	464,52	38,71
3	321,48	26,79
4	275,64	22,97
5	275,64	22,97

Artículo 20. Complementos salariales, plus de horario flexible y/o turnicidad.

Dada la peculiaridad de la actividad de la empresa y la disposición del trabajador con la misma señalada en el artículo 19, se establece para los trabajadores que constan en la tabla salarial, un plus de horario flexible y/o turnicidad (los cuales se consideran incluidos en la citadas tablas salariales) que retribuye en parte la variabilidad de los días de realización de la jornada en función de las necesidades del Palacio. Dicho plus será cotizable abonable en catorce pagas anuales y se fija su importe para los años de vigencia de este convenio de acuerdo con lo señalado en la tabla salarial.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará en concepto de gratificación extraordinaria las siguientes pagas:

Paga de junio: Su importe será igual a una paga mensual de salario base. Se



abonará al mismo tiempo que la paga ordinaria del mismo mes.

Paga de Navidad: Su importe será igual a una paga mensual de salario base. Se abonará el día 23 de diciembre de cada año.

El periodo de devengo de ambas pagas será del uno de enero al treinta y uno de diciembre del año natural.

Artículo 22. Forma de pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos mediante transferencia a la cuenta que determine el/la trabajador/a. Este pago se realizará dentro de los cinco últimos días del mes.

Artículo 23. Anticipos.

A todo el personal que lo solicite, se le podrá conceder a criterio de la Dirección un anticipo y siempre que la tesorería del Palacio lo permita y lo informe favorablemente por unanimidad la Comisión Paritaria de Seguimiento, que será de hasta dos mensualidades y cuya devolución se realizará, a elección del trabajador/a, mediante uno de los siguientes sistemas:

Veinticuatro retenciones con una importe igual, deducidas de las nóminas correspondientes a los veinticuatro meses siguientes al mes de pago del anticipo.

La retención de la totalidad de la cuantía solicitada, deducida de las siguientes pagas extraordinarias que correspondan al trabajador/a.

No se podrá solicitar anticipo teniendo pendiente retenciones de anticipos anteriores.

Artículo 24. Incrementos salariales.

Los conceptos retributivos se incrementarán para cada nuevo ejercicio en los porcentajes que fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los PGE, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación.

Anualmente se revisarán las retribuciones de los trabajadores, al menos en un porcentaje igual que el que determine el IPC anual, siempre que las disposiciones legales sobre la materia no lo impidan.

Artículo 25. Desplazamiento y dietas.



1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención necesarios, cuando, por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa deba desplazar a sus trabajadores, teniendo el/la trabajador/a derecho a estancia y manutención durante el tiempo que se encuentre desplazado/ a en los términos establecidos en este artículo. Se entenderá incluido en la jornada laboral, el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, atendiendo a lo siguiente:

a) El/la trabajador/a efectuará dicho desplazamiento en vehículo propiedad de la empresa.

b) A falta de este, mediante medio de transporte público.

c) En su defecto, en vehículo propiedad del trabajador/a, abonándose, en este caso, la cantidad que a tal efecto se establezca en la legislación aplicable al personal al servicio de la Administraciones Públicas, siempre que el trabajador admita su utilización, cada vez que sea necesario su uso para la actividad de la empresa.

d) Se abonarán los gastos producidos con motivo de viaje y que sean debidamente justificados, cuyo importe este en los límites habituales para esta actividad. Con antelación a la salida se proveerá al trabajador de fondos necesarios que habrán de ser justificados.

2. En cuanto a las indemnizaciones, supuestos, dietas y cuantías se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sin perjuicio de las normas internas de gestión que pueda establecer la Dirección del Palacio para un mejor control y abono de las mismas, respecto a los viajes que hayan de realizarse al extranjero.

Capítulo IV. Jornada Vacaciones Y Festivos

Artículo 26. Jornada laboral.

La jornada ordinaria semanal será de 35 horas de lunes a domingo.

Cuando por necesidades de la actividad del Palacio, se trabajen los domingos o festivos, cada día trabajado equivale a dos días de jornada, sin perjuicio de la retribución establecida en el artículo 16 sobre retribución de plus de horario flexible, o al cómputo de horas extraordinarias que se produzcan, por exceder el horario normal, y cuadrante de distribución de la jornada. Los sábados trabajados, a partir de las 15 horas, será computable cada hora de trabajo por 1 hora y quince minutos.

El personal disfrutará de un periodo de 30 minutos como tiempo de descanso, computándose dicho tiempo como jornada efectiva de trabajo. En la jornada



partida se disfrutará en el tramo de 4 horas.

Artículo 27. Trabajos a turnos.

Las características de la actividad del Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada determinan la necesidad de organizar determinadas tareas los 7 días de la semana en determinados momentos y épocas del año. El personal, estará a disposición de la empresa durante los siete días de la semana, sin perjuicio de las compensaciones a que haya lugar por la prestación del servicio en festivos reguladas en este convenio.

Es de aplicación a esta empresa respecto de los trabajadores afectados el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre relativo a Jornadas Especiales de Trabajo, y especialmente la disposición adicional 1ª del mismo. Siendo de aplicación lo regulado en artículo 19 y 14 de este convenio sobre descansos para compensar los excesos y cambios de horarios de trabajo, al personal afectado.

Dada la previsión en el tiempo que habitualmente se tiene de los actos y fechas de funcionamiento del Palacio de Congresos, se elaborará un cuadrante por la Dirección de la empresa, o bien responsable que esta designe, con los días de trabajo de los trabajadores que asistirán en domingos o festivos, y las fechas en las que se les compensará el descanso correspondiente al del descanso semanal o festivo y por el domingo o festivo trabajado. Dicho cuadrante deberá estar en conocimiento del personal con 15 días de antelación como mínimo.

Los cambios deberán ser comunicados a los delegados de personal.

Los descansos correspondientes a compensar los días domingos o festivos trabajados y el de descanso semanal o festivo no descansado se podrán distribuir en el cuadrante en periodos de cuatro semanas como máximo.

Artículo 28. Descansos entre jornadas

Los descansos mínimos entre jornadas serán los siguientes:

Doce horas de descanso entre jornada y jornada, si bien cabe que puedan darse periodos inferiores en casos y días muy excepcionales debiendo ser comunicado a los trabajadores y delegados de personal con 15 días de antelación como mínimo.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad, para una política social solidaria, de suprimir las horas extraordinarias, por ello acuerdan reducir al mínimo las mismas, ajustándose a los siguientes criterios:

a. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen





sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 26 o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido atendiendo a las normas de funcionamiento y a las peculiaridades del servicio que presta el Consorcio Público del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

b. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

c. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

d. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliará a tres si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan. Si transcurridos tres meses no se realiza la compensación por tiempo de descanso por necesidades organizativas, la compensación será económica.

2. La retribución de las horas extraordinarias será la siguiente:

De lunes a viernes: hora normal.

Las horas realizadas a partir de las 12 de la noche se cobrarán doble del valor de una hora normal.

El cálculo del valor de la hora ordinaria para cada categoría es el siguiente:

Salario base anual + complementos y pluses anual + pagas extras anual: dividido por cómputo de horas anuales.

Artículo 30. Vacaciones y festivos.

1. Se establece un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales por cada año completo de trabajo (o el proporcional al tiempo de servicios prestados), ininterrumpidos, debiendo estar comprendidas en el periodo del 1 de julio al 15 de septiembre. Salvo casos de I.T. permisos, excedencias, etc. en los que de



mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer un periodo diferente.

2. Las vacaciones no comenzarán en sábado, domingo, festivo, o día no laborable previsto en los cuadrantes de descansos, ni en la víspera de estos.

3. Si en cualquiera de los periodos de disfrute varios/as trabajadores/as de un mismo Departamento solicitase la misma fecha de disfrute de sus vacaciones, se articularán fórmulas consensuadas de distribución de los períodos vacacionales disponibles, que garanticen la adecuada prestación del servicio. Todo período vacacional habrá de iniciarse obligatoriamente dentro del año natural al que corresponda, distribuyéndose de mutuo acuerdo entre la Dirección del Palacio y los/as trabajadores/as, mediante fórmulas que garanticen una adecuada prestación del servicio.

4. Se establecen 3 días de descanso en periodo navideño, que será distribuido de común acuerdo con la empresa, debiendo quedar cubierto en todo momento la prestación del servicio.

5. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 31. Calendario laboral.

La Dirección del Palacio, elaborará el Calendario Laboral para cada año natural, de acuerdo con los días considerados legalmente como festivos.

Artículo 32. Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización



que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c. Por traslado de domicilio habitual 2 días si se produce dentro de la misma localidad.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g. Se establecen 4 días de permiso por razones particulares, todo ello si las necesidades del servicio lo permiten.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la



empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán con antelación mínima de dos días. En caso de no obtener respuesta en ese plazo se entenderá afirmativo, salvo los que le corresponda una regulación concreta conforme al presente convenio o por su legislación específica.

8. La Comisión Paritaria de Seguimiento decidirá sobre casos excepcionales que se planteen.

Capítulo VI. Suspensión De Contrato.

Artículo 33. Suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, exonerando las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 34. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, 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 reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis



semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples

en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, y sin perjuicio del permiso recogido en el punto 1 letra b del presente artículo, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 36. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

Capítulo VII. Extinción Del Contrato De Trabajo.

Artículo 37. Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El cese voluntario del personal laboral fijo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarse por escrito en los plazos que se establezcan en el presente convenio.

Artículo 38. Jubilación.

1. La jubilación del personal laboral fijo tendrá lugar con carácter general a los 65 años de edad del trabajador, si bien podrá continuar voluntariamente prestando sus servicios hasta los 70 años de edad. En todo caso, quienes al llegar a los 65 años de edad no tengan cumplido el período reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta completar el período de carencia, en cuyo momento causarán baja. En ambos supuestos se deberá preavisar a la empresa la prolongación en la prestación de servicios con al menos un mes de antelación a la fecha del cumplimiento de la edad de jubilación.

2. Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 161 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo VIII. Prevención De Riesgos Laborales.

Artículo 39. Prevención de accidentes laborales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los/as empleados/as del Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, le empresa deberá garantizar la seguridad y salud de todos/as los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus



responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección, la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, comprometiéndose a colaborar con aquellas iniciativas institucionales o sociales que puedan favorecer una disminución de ésta siniestralidad.

Artículo 40. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. El Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada está obligado a promover, formular y poner en aplicación una política adecuada de prevención de riesgos laborales, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada de los trabajadores en esta materia.

Los trabajadores están por su parte obligados a seguir las instrucciones que establezca el Consorcio y a realizar las prácticas que se celebren en relación a esta materia.

2. El Consorcio, de conformidad con la legislación vigente, dispondrá de una evaluación de riesgos laborales, que se revisará con periodicidad bianual o cuando se incorporen nuevos puesto de trabajo o se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, a fin de lograr la adecuación de dicha evaluación a la realidad de los riesgos existentes en el desarrollo del trabajo.

3. En todo caso, la evaluación de riesgos laborales definirá los riesgos más significativos por su gravedad y frecuencia, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos y los planes de formación y adiestramiento de los trabajadores en relación a tales riesgos.

4. Todos los trabajadores del Consorcio tienen la obligación y el derecho a pasar las revisiones médicas que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas, así como el derecho a revisión ginecológica anual cuando así lo soliciten los trabajadores. Será preceptiva la realización de un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia periódica del estado de salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

D este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si su estado de salud podría constituir un peligro para el resto de trabajadores de éste Consorcio. Los trabajadores de nueva incorporación deberán someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral.



Artículo 41. Delegados de prevención.

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. De conformidad con la legislación vigente, y atendida la plantilla del Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos, se designará un delegado de prevención por entre los Delegados de personal.
3. Las competencias y facultades de los delegados de prevención se acomodarán a lo dispuesto en la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Lo previsto en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.
5. El tiempo empleado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones que se prevén en la Ley de Riesgos a Laborales será considerado como ejercicio de funciones de los representantes a efectos de la utilización de un crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones que se establecen en el artículo 37. 1 y 2 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales que dice:

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL que se citan a continuación.

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de dicha Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

2. El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y



la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Artículo 42. Prendas y medidas de protección.

1 Prendas y protecciones de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las uniformidades necesarias por temporada y del calzado de trabajo y los elementos de protección personal necesarios, en cantidad y calidad adecuada a las características del puesto de trabajo.

Durante el primer trimestre de cada año, la empresa resolverá que tipo de ropa y a que trabajadores/as van destinados. Los/as trabajadores/as estarán obligados/as a utilizar la uniformidad que se establezca, tratando de que exista acuerdo consensuado entre los trabajadores y la empresa.

Los elementos de protección necesarios para la seguridad de los/as trabajadores/as, serán determinados por la evaluación inicial de riesgos laborales.

2 Medidas de protección:

2. 1º. Protección de la maternidad.

Será de aplicación lo establecido en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que actualmente dice:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de



la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. 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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 43. Asistencia sanitaria.

En el centro de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.



Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos/as los/as trabajadores/as.

Igualmente se realizará el reconocimiento prelaboral a todo/a trabajador/a de nuevo acceso. Dichos reconocimientos serán de carácter voluntario, dándose conocimiento al trabajador/a de los resultados.

Artículo 44. Mejora medioambiental.

El Consorcio se compromete a crear un ambiente laboral en que se apliquen medidas como: ahorro energético, de agua, uso paulatino de productos ecológicos, y en definitiva a contribuir solidariamente a la creación de una sociedad más respetuosa con la naturaleza.

Capítulo IX. Acción Social.

Artículo 45. Incapacidad laboral.

El Consorcio complementará las prestaciones sociales en los casos de Incapacidad Temporal y Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial del trabajador/a.

Artículo 46. Garantías procesales.

a) El Consorcio incluirá en su póliza de seguros la asistencia jurídica al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado, o demandado civilmente, por razón de su trabajo y siempre que no exista una actitud negligente por parte del trabajador/a.

b) El seguro de accidentes que el Consorcio tiene contratado para todos los trabajadores del palacio, para el caso de que se establezca franquicia, ésta será asumida por el propio Consorcio.

Capítulo X. Acción Sindical

Artículo 47. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de años





prorrogables.

La empresa informará al representante del sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Portavoz de los/as Delegados/as.

Los/as delegado/as de personal dispondrán de las garantías establecidas legalmente y las previstas en el art. 47 del presente Convenio, protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 12 meses después del cese o dimisión de su cargo.

Las secciones sindicales se regularan según la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 48. Los delegados de personal.

1. Los delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio.
2. Los delegados de personal dispondrán de un local, equipos informáticos, fotocopiadora, mobiliario adecuado y material de oficina para su uso exclusivo.

Artículo 49. Competencias de los delegados de personal.

1. Los delegados de personal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores, ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación de los trabajadores y tienen las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, siendo las siguientes:
 - a) Recibir información sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
 - b) Emitir informe, a solicitud de la Junta General, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
 - c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
 - e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en





su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Según lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. Los delegados de personal deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Artículo 50. Garantías de los/as representantes de los trabajadores.

Los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el resto de delegados de personal.

2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. Expresar con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral, social, etc.

4. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado/a por el desempeño de su representación en su promoción económica o profesional.

5. Disponer, hasta un máximo de 40 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, advirtiendo previamente a la Dirección de la Empresa.

6. Previa comunicación a la empresa podrán acumularse las horas disponibles de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar éstos relevados de su trabajo sin perjuicio de sus retribuciones. De igual forma, previa comunicación, podrá retirárseles dicha acumulación.





7. Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el período de su representación y hasta dos años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa del interesado/a.

Artículo 51. Obligaciones.

1. El Consorcio y los delegados de personal (así como las representaciones sindicales si las hubiere y ratificaran el presente convenio) quedarán obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este convenio.

2. Los delegados de personal, se obligan expresa y mancomunadamente a:

a) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia

a la acción sindical de los trabajadores/as.

b) Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

c) Notificar a la empresa cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Artículo 52. Derecho de reunión.

1. Las Asambleas de Trabajadores podrán ser convocadas por los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso, por los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Sólo podrán tratarse en ellas asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Presidencia del Consorcio la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes al mismo, que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal del Consorcio.

2. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a. Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.



d. Cierre legal de la empresa.

3. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime la junta de personal y/o comité de laborales, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores/as.

4. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión, siempre que ésta tenga lugar dentro de la jornada de trabajo y/o dentro de las dependencias municipales, el Presidente/a de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin más requisito.

Artículo 53. Facilidades económicas y de gestión en las funciones de los delegados de personal.

El Consorcio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada sufragará todos los gastos que se ocasionen en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 54. Respeto a la dignidad de los trabajadores/as del consorcio.

Los trabajadores al servicio del Consorcio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre éstas, la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

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

Artículo 55. Mediación en conflictos colectivos.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de éste convenio colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento del mismo, a quién se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El citado conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión paritaria de Seguimiento en el plazo de 1 mes desde la comunicación del mismo a la citada Comisión; transcurrido dicho plazo la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. En el caso de que no llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto colectivo a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario



Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición Adicional Primera

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal de ámbito de aplicación del mismo.

Disposición Adicional Segunda

Los pactos y acuerdos que en virtud de este convenio puedan suscribirse vincularan directamente a las partes.

Disposición Adicional Tercera

El nombramiento de Instructor y Secretario de los expedientes disciplinarios recaerá en un empleado perteneciente al grupo o subgrupo en su caso, igual o superior al del inculpado y preferentemente adscrito a departamento distinto de éste.

Disposiciones Finales

Primera. Ambas partes firmantes del presente convenio, se comprometen a respetar cada uno de los artículo expuestos, concibiéndose como un todo indivisible que se integrará y refundirá con los artículos que no han sido modificados, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Segunda. Una vez firmado por las partes y entrado en vigor el presente convenio, será editado por el Consorcio y distribuido a cada uno de los empleados del palacio en el plazo de dos meses.

Tercera. En el caso que el presente convenio sufriera revisiones puntuales en el plazo de dos meses desde su aprobación, igualmente, será editado por el Consorcio y distribuido a cada uno de los empleados el apéndice correspondiente.

A partir de la firma del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a 60 días se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Convenio, el cual se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.



