

## AYUNTAMIENTO DE PUENTE DE GÉNAVE (JAÉN).

### Edicto.

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Puente de Génave.

### Hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el veintiuno de Marzo de 2007, adoptó acuerdo de aprobación de la relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Puente de Génave con efectos de 1 de enero de 2007, que literalmente dice:

"Por la Alcaldía-Presidencia se dio cuenta del Expediente instruido al efecto para la Valoración de los puestos de trabajo encaminados a efectuar una relación de esos puestos que conformarán la Plantilla de Personal del mismo, al no existir la misma en este Ayuntamiento, a pesar de la obligatoriedad por imperativo legal desde 1985. Produciendo esto un caos organizativo, principalmente motivado-amén de la inexistencia de RPT- por el fallecimiento y contratación de personal, sin que esto se tuviera una regulación en la RPT, por lo que es necesario paliar cuanto antes ésta situación, sin perjuicio del coste económico que suponga la meritada regularización en las arcas municipales.

La Valoración de los Puestos de trabajo, viene a recoger la situación real en el desempeño de cada una de las plazas que conformarán la RPT, determinando en consecuencia las retribuciones complementarias de cada una de ellas.

Es por lo que antecede que el Pleno Corporativo, por unanimidad de sus miembros asistentes, lo que supone mayoría absoluta, visto el informe de Secretaría y tras intervención del Sr. Concejal don Fernando Cordón Morera en la que explica el amplio proceso de negociación con los sindicatos representantes de los trabajadores. a través de la mesa general de negociación en los términos previstos en el artículo 35 b) Yd) de la Ley 9/1987 de 12 de Junio, acuerda:

- 1.- Aprobar las Valoración y Relación de los Puestos de trabajo descrita en las fichas individualizadas, así como en la tabla anexa que figura en el expediente de su razón, para que entre en vigor con efectos retroactivos desde 1 de Enero de 2007.
- 2.- Publicar el presente Acuerdo en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, así como en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento, para conocimiento de los interesados.

En la misma sesión, el Pleno Corporativo por unanimidad de los asistentes, lo que supone mayoría absoluta legal, aprobó inicialmente el ACUERDO ECONÓMICO



SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO y el CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES LABORALES de este Ayuntamiento, encontrándose ambos textos a disposición de quien los quiera consultar y deviniendo a definitivos si transcurrido el plazo de exposición. no se hubiera reclamado contra los mismos.

Por imperativo de Norma se publica íntegramente el texto del

**"CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES LABORALES DEL  
AYUNTAMIENTO DE PUENTE DE GÉNAVE PARA 2007-2008.**

**Capítulo I.**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo es de aplicación para el Ayuntamiento de Puente de Génave.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones y relaciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas, y de cualquier otra naturaleza de los empleados públicos que, comprendidos en el artículo 1, presten sus servicios en régimen laboral.

**Artículo 3. Ámbito temporal (vigencia, duración y denuncia).**

1. El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero del 2007, al 31 de diciembre e1el 2008.

El presente convenio colectivo será ejecutivo a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Si no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los treinta días anteriores a la fecha de vencimiento, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, hasta ser sustituido por el que resulte de la nueva negociación. No obstante lo anterior, la tabla salarial y su revisión serán de aplicación anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso. lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el plazo de 15 días desde su denuncia, se iniciarán negociaciones para un nuevo convenio colectivo.

2. Los efectos económicos y sociales se retrotraerán al 1 de enero del 2007.



#### **Artículo 4. Condiciones más ventajosas y garantía personal.**

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio colectivo tienen el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición de carácter general y/o individual que pudiera tener efectos más favorables y ser de aplicación a partir del 1 de enero del 2007.

#### **Artículo 5. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo, seguimiento e interpretación, integrada por dos miembros de la de la Corporación y dos representantes de la Junta de Personal. Su misión será la de velar por el fiel y puntual cumplimiento del Convenio colectivo. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los temas a debatir. La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Si no hubiera acuerdo en la resolución de algún conflicto o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio colectivo, recurrirá a la mediación o arbitraje de una persona u órgano que serán nombrados, de común acuerdo, por los miembros de la Comisión paritaria.

#### **Artículo 6. Vinculación de lo pactado.**

Las condiciones pactadas de este Convenio colectivo, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada categoría y cómputo anual. En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio colectivo deberá ser modificado, de común acuerdo de ambas partes, en aquello que no se ajuste a las normas vigentes; el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

### **Capítulo II. Organización del trabajo.**

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

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente. Para la racionalización (le sistemas y métodos de trabajo, tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- A. Mejora de las prestaciones del servicio al ciudadano,
- B. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos.

C. Establecimiento de plantillas concretas de personal.

D. Conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as,

### **Art/culo 8. Clasificación do los trabajadores.**

El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por funcionarios, personal laboral Indefinido y personal eventual.

### **Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.**

A.- La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Con anterioridad a la aprobación del Presupuesto de la Corporación y una vez examinada las vacantes existentes en la plantilla de personal, se formarán previa información con los Representantes legales de los trabajadores, la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo, donde se recogerán los puestos de trabajo reservados a promoción interna y a sus servicios auxiliares

B.- A cada categoría se le asignará por asimilación con los funcionarios, un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

C.- Cualquier modificación deberá ser informada a los Representantes Sindicales de los trabajadores laborales firmantes de este convenio colectivo, como es el propósito de funcionarización de las vacantes existentes, desarrollándolo como legalmente corresponda en lo referente al número, procedimiento, bases, orden de preferencia, etc.

D.- Los puestos de trabajo-tipo existentes, con indicación del Grupo y Nivel de complemento de destino y demás retribuciones complementarias que procedan, son los que figuran en este Convenio.

### **Artículo 10. Ingreso en plantilla y selección de personal.**

El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso-oposición y de concurso, en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 11. Promoción Profesional y Promoción Interna.**

A) los sistemas de selección serán negociados por la Corporación, previa información a los Representantes Legales de los Empleados Públicos, de acuerdo con la legislación vigente.

B) Será requisito indispensable estar en posesión de la titulación exigida para el puesto de trabajo al que se pretende acceder o las dispensas que legalmente se establezcan.

C) Para poder participar en la promoción interna será requisito indispensable que el Empleado Público tenga una antigüedad mínima de dos años dentro de su categoría de origen.

### **Artículo 12. Trabajos de superior e inferior categoría.**

La prestación de trabajos de superior categoría responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría durará hasta que se cubra con carácter definitivo,

Los nombramientos serán comunicados a los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, sin perjuicio de la aprobación pertinente por el Órgano Municipal competente,

### **Artículo 13. Formación profesional.**

El Ayuntamiento de Puente de Génave, facilitará a los Representantes de los Trabajadores Laborales información sobre cuántos cursos de formación y reciclaje sean convocados por organismos Oficiales en orden a la planificación de los mismos y a la obtención de mayores niveles de eficacia en el trabajo, asumiendo de forma previa los gastos que en ello se derive.

## **Capítulo III. Retribuciones, jornada, horario y descanso.**

### **Artículo 14. Conceptos retributivos.**

La ordenación del pago de Gastos de Personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación. Las retribuciones percibidas por los laborales Indefinidos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. Éstas son básicas y complementarias,

#### **Básicas:**

Sueldo base,

Trienios,

Pagas extraordinarias.

**Complementarias:**

Complemento de destino.

Complemento específico.

Complemento de productividad.

**Artículo 15. Retribuciones del personal laboral temporal.**

1 El personal laboral temporal afectado por el presente convenio, recibirá el 100% de las retribuciones, a cargo del presupuesto de la Corporación correspondientes a los empleados públicos de su misma categoría profesional.

2. Respecto a las mejoras sociales y ayudas económicas, el personal laboral temporal deberá contar con una antigüedad mínima de doce meses ininterrumpidos.

3. El personal laboral temporal de larga duración, tendrá derecho a las mismas mejoras sociales y ayudas económicas que el resto de empleados públicos.

**Artículo 16. Vacaciones.**

Las Vacaciones anuales serán de un mes natural retribuidas con el total de sus retribuciones. Deberán solicitarse por escrito, y al menos, con un mes de antelación.

Las vacaciones anuales por decisión del trabajador podrán ser disfrutadas en dos períodos quincenales o en meses completos y preferentemente entre Junio y Septiembre.

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el quince de enero del siguiente y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las siguientes.

En los servicios en que las actividades y las necesidades tanto de obras, como de atención al público sean similares a fa largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios, elaborando para ello un calendario de vacaciones,

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el Laboral pasara a situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada mediante parte de baja, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal dentro de los dos días hábiles siguientes, para poder disfrutar los días de vacaciones que le resten.

El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento o contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado.

En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varios laborales tendrán preferencia la que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones y por este orden:

- Hijos en edad escolar.
- Rotación en los periodos vacacionales (no haber disfrutado en el período solicitado en años anteriores).

De persistir la coincidencia elegirá el de mayor antigüedad,

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles

Veinticinco años de servicio. Veinticinco días hábiles

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles

### **Artículo 17. Permisos retribuidos.**

Todo trabajador del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos, debidamente justificados en los siguientes supuestos:

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si al traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.
2. Por consulta médica para sí y sus familiares directos, el tiempo imprescindible para ello, debiendo justificarse con parte médico al efecto,
3. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.
4. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de



trabajo.

5. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente tras días hábiles, si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del laboral Indefinido

6. Permiso por maternidad. En el supuesto de parto o adopción la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

7. Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido.

8. Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva, o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles, cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco, si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si se produce en la misma localidad, o de cuatro si se produjera en localidad distinta, siempre previa justificación.

9. Por razones de obligación o deber legal:

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

b) Por asistencia a juicios por razones de trabajo, el día del juicio.

En caso de que el trabajador laboral se encuentre ese día con descanso semanal, se ampliará dicho descanso en un día más, y en todo caso se le abonará el kilometraje por desplazamiento.

10. Por razones de formación:

a). Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

b), Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

11. Los días 24 y 31 de diciembre. Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán dos días de descanso por cada uno de ellos.

12. Por razones sindicales.



### **Artículo 18. Permisos extraordinarios.**

A lo largo de año, el personal afectado por este convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de seis días de permiso extra retribuidos, sin que sea necesaria justificación, sin perjuicio de estar condicionado a las necesidades del servicio. No obstante, a los efectos de constancia y control previamente se dará conocimiento al departamento de personal con cuarenta y ocho horas de antelación y no podrá disfrutarse hasta obtener la oportuna autorización por escrito. El silencio administrativo se considerará positivo.

### **Artículo 19. Permisos no retributivos.**

El Ayuntamiento concederá permiso no retribuido a los trabajadores que lo necesiten estableciéndose un periodo máximo de tres meses por cada dos años.

### **Artículo 20. Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada.**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización, No obstante, las que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza propia del servicio público que presta la corporación se realizarán mediante compensación horaria teniendo que pactarse entre el trabajador y la Corporación.

Cada hora trabajada en día laborable si es continuidad de la jornada equivaldrá a una hora de descanso y a dos horas si se realizan en horario después de la jornada, nocturno, domingos o festivos y si coinciden ambas circunstancias dos horas.

Mensualmente, el Negociado de Personal informará por escrito a los Representantes Sindicales, las horas extraordinarias que realicen, causas que las han motivado, laborales que las han efectuado y servicios a que pertenecen,

La Compensación horaria debe hacerse en la semana inmediatamente posterior a la realización de las horas extraordinarias.

### **Artículo 21. Indemnizaciones por razón del Servicio y Ayudas por desplazamiento.**

A las empleadas y empleados públicos afectados por el presente Convenio, cuando hayan de desplazarse a poblaciones distintas de donde radique su Centro de trabajo, se les indemnizará por los conceptos y cuantías que se establecen a continuación, previa justificación con el tope máximo de las siguientes cantidades:

- Por alojamiento: 58,90 Euros.

- Por manutención: 36,66 Euros.

- Dieta completa: 95,56 Euros.

### **Artículo 22. Uso de vehículo propio.**

Las empleadas y los empleados públicos que utilicen su vehículo al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones, previa autorización del Alcalde o Secretario, percibirán la cantidad de 0,19 Euros por Kilómetro recorrido, resultado de la suma de las cuantías establecidas legalmente.

### **Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo de los Laborales de la Administración Local será en cómputo anual la misma que se lije para los funcionarios de la Administración civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada. Sin perjuicio de la previsión del arto 94 de la ley: 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y quedando atendido el servicio de Registro conforme al horario habitual.

### **Artículo 24. Descanso diario.**

El Trabajador laboral tendrá derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos, durante su jornada diaria de trabajo, con independencia del horario de dicha jornada, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En las dependencias que estén de atención al ciudadano, así como las que las condiciones de trabajo lo requieren, se dispondrán turnos de descanso con el fin de que estén debidamente atendidas.

### **Artículo 25. Descanso semanal.**

Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, preferentemente sábado y domingo, en ningún caso el descanso semanal podrá ser inferior a treinta" seis horas ininterrumpidas.

## **Capítulo IV.**

### **Artículo 26. Incapacidad Temporal.**

Al trabajador que se encuentre en situación de I.T., el Ayuntamiento abonará a dicho empleado la cuantía correspondiente a la diferencia entre la prestación que corresponde por parte de la Seguridad Social y el 100% de su salario real, hasta su pase a invalidez provisional.

El trabajador desde el primer día de enfermedad, deberá justificar dicha situación mediante el parte médico de baja correspondiente o justificante de asistencia a médico.

## **Artículo 27. Prestaciones sanitarias extraordinarias.**

La Comisión paritaria, a petición del trabajador podrá estudiar, y proponer al órgano competente del Ayuntamiento, para que se apruebe las ayudas que se consideren oportunas a los trabajadores laborales con una antigüedad mínima de dos años por prestaciones extraordinarias con el tope máximo, que se relacionan a continuación:

Gafas: El importe de los cristales, máximo 120,00 euros.

Lentillas: Se abonará un importe máximo por este concepto de 120,00 euros por persona y año.

Limpieza dental: El cien por cien de su importe, concediéndose una vez al año,

Empastes: El 80% de su importe, con un número de dos piezas anuales.

Ortodoncias: El 80%, con un límite de Seiscientos uno Euros por unidad familiar y año, salvo casos excepcionales que se estudiarán por la Comisión Paritaria,

En todo lo que no esté relacionado en este artículo del Convenio colectivo, en cuanto a prestaciones sanitarias y en lo referente a la boca, se abonará el 70%, con un tope máximo de 300 euros por unidad familiar y año.

Calzado ortopédico: El 80% de su importe, con límite de Sesenta Euros.

Otras Prótesis: A criterio de la comisión paritaria

## **Artículo 28. Ayuda por natalidad o adopción.**

Se establece una ayuda de 100,00 euros por nacimiento o adopción de cada hijo de los Laborales, que cuenten con una antigüedad mínima de doce meses ininterrumpidos.

## **Artículo 29. Becas.**

A los trabajadores que cursen estudios oficiales. Relacionados con su puesto de trabajo o promoción profesional, le concederá previa petición y justificación del interesado becas consistentes en el 75% de los gastos que le represente la matrícula, y el 100% del valor que le ocasione la adquisición de los libros de estudios, con un máximo de 200 Euros, de los créditos aprobados durante el año en curso.

## **Artículo 30. Seguro de vida y de Responsabilidad Civil.**

El Ayuntamiento suscribirá una póliza colectiva para todos los trabajadoras laborales por un importe mínimo de 6.000 euros por laboral.



Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los laborales Indefinidos en el desempeño de sus funciones, la corporación contratará una póliza de responsabilidad civil por un Importe del 100% del posible valor económico de los daños.

### **Artículo 31. Protección a la mujer trabajadora embarazada.**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si al puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado concreto de embarazo, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias, con reserva del puesto anterior una vez finalizado el evento.

### **Artículo 32. Uniforme de trabajo y vestuarios.**

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo a todos los laborales que lo soliciten, en concordancia con el puesto de trabajo y la función que realice el Empleado Público. El modelo concreto, número de prendas, periodicidad y puestos de trabajo a los que se les asigna, se determinará de acuerdo con la Comisión Paritaria y el Comité de Salud Laboral. Las prendas que se faciliten ostentarán el anagrama municipal y la denominación del Servicio a que pertenecen.

Su uso será obligatorio durante la jornada laboral.

### **Artículo 33. Cláusula de revisión salarial.**

La presente cláusula de Revisión Salarial, se establece en función de lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En todo caso, el Ayuntamiento abonará a sus Empleados Públicos, una cantidad de actualización igual a la que se establezca para los de la Administración Civil de Estado. Se abonará una nómina de Incidencias, en su caso, por importe equivalente a la que reciban los Laborales fijos de la Administración del Estado, de acuerdo con lo que se prevea en los Presupuestos Generales del Estado o normativa aplicable al electo, para 2007 o años; sucesivos en caso de prórroga del presente Convenio colectivo,

Régimen disciplinario.

### **Artículo 34. Régimen disciplinario.**

En lo relativo al Régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable vigente. La Corporación remitirá para informe de la Junta de Personal, todos aquellos expedientes de responsabilidad administrativa que se incoen a cualquier laboral, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa. Para las faltas leves se dará audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, dando cuenta a la Junta de Personal.

## Capítulo VII. Derechos Sindicales.

### Artículo 35. Comité de Empresa.

Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical, los Laborales tendrán los derechos y funciones conferidos por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación de Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### Artículo 36. Secciones Sindicales.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola Sección sindical por cada Central Sindical legalmente constituida.

### Artículo 37. Funciones de las Secciones Sindicales.

Las Secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representa y de los afiliados de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.
- c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento, en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.
- d) Los representantes sindicales y secretarios generales de las Secciones Sindicales dispondrán cada uno de 15 horas sindicales mensualmente. Para la utilización de este derecho se comunicará por escrito al jefe inmediato con 48 horas de antelación, salvo casos urgentes. Las horas sindicales pueden ser acumuladas en un miembro de la Sección Sindical a petición del Sindicato a través de la Secretaria de Organización.
- e) Las Secciones Sindicales y representantes sindicales recibirán información sobre las contrataciones que realice la Corporación según establece la Ley 2/1991 de 7 de Enero (BOE de 18 de Enero).

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

- f) El Sindicato firmante del presente Convenio Colectivo que cuente con un 20% de afiliación podrá liberar a un miembro de su Sección sindical a petición del



mismo a través de la Comisión Ejecutiva Provincial.

Lo que se hace público de conformidad con los artículos 59 de la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre y 127 del RDL 781/86, de 18 de Abril por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen Local, significándose que contra el acto anteriormente expresado podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, o bien, directamente en el plazo de dos meses desde su publicación recursos contencioso administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia en Granada, no pudiendo interponerse éste último recurso hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta del Recurso de Reposición, en su caso interpuesto.

