

NUMERO 13.414

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

N/Rfra.: Serv. Admón. Laboral. Relaciones colectivas
Expte.: 25/2006
Convenio: empresa Diputación Provincial de Granada
Código convenio: 1800652

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Diputación Provincial de Granada, acordado entre la representación de la empresa y sindical de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registros y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto General del Estado, en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 13 de noviembre de 2006.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE GRANADA. 2004-2006

SUMARIO

TITULO/CAPITULO/ARTICULO

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito de aplicación

Artículo 2. Vigencia

Artículo 3. Denuncia y Prórroga

Artículo 4. Compensación y Absorción

Artículo 5. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Artículo 6. Organización del Trabajo

TITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7. Grupos y Categorías

Artículo 8. Promoción económica

Artículo 9. Categoría económica consolidada

TITULO III. NORMAS SOBRE FORMACION, MOVILIDAD, PROMOCION INTERNA, SELECCION Y CONTRATACION DEL PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 10. Plantilla

Artículo 11. Principios generales de utilización de los recursos humanos de la plantilla laboral

CAPITULO SEGUNDO. FORMACION

Artículo 11 bis. Formación

CAPITULO TERCERO. MOVILIDAD

Artículo 12. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes

Artículo 13. Traslado obligatorio

Artículo 14. Provisión temporal de puestos de trabajo vacantes

Artículo 15. Trabajos de distintas categorías

Artículo 16. Otros supuestos de movilidad

Artículo 17. Situaciones laborales

CAPITULO CUARTO. PROMOCION INTERNA

Artículo 18. Concursos de Promoción

CAPITULO QUINTO. SELECCION Y CONTRATACION DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 19. Principios aplicables a la selección de Personal Laboral

Artículo 20. Normas aplicables a la selección del Personal Laboral Fijo

Artículo 21. Unificación del régimen jurídico del personal

Artículo 22. Ordenación de empleo

Artículo 23. Contratación temporal interna

Artículo 24. Contratación temporal

TITULO IV. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO. SUSPENSION DEL CONTRATO

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Artículo 26. Excedencia forzosa

Artículo 27. Excedencia voluntaria

CAPITULO SEGUNDO. EXTINCION DEL CONTRATO

Artículo 28. Estabilidad en el empleo

Artículo 29. Cese voluntario de Personal

Artículo 30. Jubilación

Artículo 31. Jubilación voluntaria incentivada

TITULO V. CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO. JORNADA Y HORARIO

Artículo 32. Jornada laboral y Horario

Artículo 33. Reducciones de Jornada

CAPITULO SEGUNDO. VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 34. Vacaciones

Artículo 35. Fiestas

Artículo 36. Permisos

CAPITULO TERCERO. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 37. Conceptos salariales

Artículo 38. Salario Base

Artículo 39. Pagas Extraordinarias

Artículo 40. Antigüedad

Artículo 41. Categoría económica y Plus de Convenio

Artículo 42. Complementos de Puesto de Trabajo

Artículo 43. Servicios Extraordinarios

Artículo 44. Incentivo de Productividad

Artículo 45. Complemento Personal Indefinido

Artículo 46. Complemento en caso de Incapacidad Temporal

CAPITULO CUARTO. PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 47. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 48. Ropa de Trabajo

TITULO VI. SALUD LABORAL Y ACCION SOCIAL

Artículo 49. Salud Laboral. Principios generales

Artículo 50. Protección a la Maternidad

Artículo 51. Sin contenido

Artículo 52. Responsabilidad Civil, Representación y Defensa del Personal. Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 53. Anticipos reintegrables

Artículo 54. Ocio y Tiempo Libre

Artículo 55. Premios

Artículo 56. Plan de Pensiones y Seguro Colectivo de Vida

Artículo 57. Sin contenido

Artículo 58. Sin contenido

TITULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 59. Derechos del personal

Artículo 60. Derechos del Comité de Empresa

Artículo 61. Derechos de las Centrales Sindicales y afiliación

Artículo 62. Elecciones sindicales y Comités

Artículo 63. Mediación en Conflictos colectivos

TITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64. Régimen disciplinario

Artículo 65. Faltas

Artículo 66. Faltas muy graves

Artículo 67. Faltas graves

Artículo 68. Faltas leves

Artículo 69. Personas responsables

Artículo 70. Sanciones

Artículo 71. Extinción de la Responsabilidad disciplinaria

Artículo 72. Medidas provisionales

Artículo 73. Organos competentes para la incoación del expediente

Artículo 74. Procedimiento disciplinario

Artículo 75. Anotación y cancelación de sanciones

Artículo 76. Reclamaciones y recursos

Artículo 77. Acoso moral y sexual en el trabajo

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Disposición Transitoria Primera

Disposición Final

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

* Artículo 1. Ambito de aplicación

1. El presente Convenio es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia de la Excm. Diputación Provincial de Granada, o en cualquiera de los centros y servicios de ella dependientes.

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

a) Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta 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.

c) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas, sea cual sea la participación de la Diputa-

ción Provincial de Granada en las mismas, salvo lo dispuesto en el artículo 17.1 b) y aún cuando las mismas tengan suscritos contratos administrativos con la Corporación Provincial, incluso en el supuesto de que este personal desarrolle su actividad en centros dependientes de la misma.

d) 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 regirán por sus normas específicas.

e) Los trabajadores y las trabajadoras del campo que presten servicios temporales para la Diputación, cuando realicen actividades agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras a quienes será de aplicación el Convenio Colectivo correspondiente y estarán acogidos a los regímenes especiales de la Seguridad Social que les correspondan en cada caso.

f) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Institución.

g) El personal contratado temporalmente en virtud de convenios de colaboración suscritos por la Diputación Provincial con la Junta de Andalucía, la Administración del Estado o para Programas Europeos, cuando dichas administraciones subvencionen con sus fondos los gastos de personal. No obstante la Corporación provincial podrá acordar en cada caso a instancias de la CIV la aplicación del presente convenio al citado personal.

A efectos de lo previsto en los apartados f) y g) será preceptivo el conocimiento e informe del Comité de Empresa previo a la contratación, que habrá de emitirse en los 5 días siguientes a la comunicación.

3. Podrá quedar incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el Personal Laboral de las Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de la Diputación Provincial de Granada cuando así lo acuerden sus órganos de gobierno, esté así previsto en los correspondientes contratos de trabajo o se adopte un acuerdo de adhesión en los casos en que exista representación sindical en las mismas.

En todos los supuestos anteriores se adoptará acuerdo por la CIV fijando las condiciones de integración en el ámbito de aplicación, sin perjuicio de que cada Entidad sea responsable de la aplicación de este Convenio a su personal propio o gestionado.

4. 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. Vigencia

El presente Convenio tendrá efectos desde el día uno de enero del año 2004 y durará hasta 31 de diciembre de 2006, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo en él se establezca.

En el supuesto de que un órgano judicial declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas

de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio y en su caso, renegociando lo anulado compensando con valor equivalente.

En caso de que para 2006 se estableciera en el ámbito de la Administración General del Estado alguna medida específica de naturaleza económica y/o sobre condiciones de trabajo que mejore para dicho ejercicio lo recogido en el presente Convenio, la CIV adaptará la misma realizando la reforma pertinente.

*** Artículo 3. Denuncia y prórroga**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y/o por las centrales sindicales podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán la totalidad de las condiciones establecidas en el Convenio, tanto sus cláusulas normativas como obligacionales, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación.

Si para el 1 de febrero del año siguiente al de terminación de la vigencia del presente Convenio no se hubiese alcanzado un acuerdo para la firma de otro Convenio, se incrementarán en todo caso las retribuciones de todo el personal sujeto al presente Convenio, con efectos de la nómina de ese mes y con carácter provisional y a cuenta, en medio punto menos del incremento previsto para el personal al servicio del sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio. Igual criterio se seguirá en el caso de prórroga por otros años. Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

*** 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 a 31 de diciembre de 2003 cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación, sin perjuicio de lo establecido expresamente en el presente Convenio respecto al Complemento Personal Indefinido.

En caso de que con la entrada en vigor de alguna norma jurídica se mejore alguna disposición de Convenio, la C.I.V. adaptará la misma realizando la reforma pertinente.

*** Artículo 5. Comisión de Interpretación y Vigilancia.**

1. Se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia (C.I.V.) del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo y como órgano de negociación colectiva de las condiciones de trabajo del conjunto del personal de la Diputación, con la participación de todas las

organizaciones sindicales presentes en Diputación firmantes o no de este Convenio.

2. La Comisión estará compuesta por seis representantes, proporcionalmente a la participación de los sindicatos en los órganos de representación del personal, y otros seis de la Diputación Provincial nombrados por el órgano competente. Se garantizará la presencia de todos y cada uno de los sindicatos que tengan representantes en los órganos electos del personal. Las votaciones serán en función de la representación en esos órganos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la C.I.V. haya de tratar asuntos relacionados sólo al Personal Laboral de la Corporación las votaciones serán en función de la representación en el Comité de Empresa.

La Comisión contará con una Secretaría, con voz y sin voto, cuyo nombramiento se hará por la Secretaría General de la Corporación. La Comisión será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento, salvo suplentes.

3. La Diputación y cada una de las centrales sindicales presentes en la Comisión podrán ser asistidas en la reunión por una persona asesora, cada una de ellas.

4. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad del texto articulado del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Facultad de mediación, conforme al artículo 63 del Convenio.

d) Proponer la subsanación de posibles errores de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones.

e) Cualquier otra que le sea asignada expresamente en el articulado de este Convenio.

5. La Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes. Para los asuntos que sólo afecten al personal laboral se creará una subcomisión, formada por representantes del personal. Con carácter permanente existirá una Comisión Paritaria formada por la representación sindical en la CIV y una representación de la Delegación de recursos Humanos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria y de las subcomisiones tienen la misma naturaleza jurídica que los acuerdos de la CIV, donde se dará cuenta de los mismos. En caso de no llegar a acuerdo se elevará la correspondiente propuesta a la CIV para que adopte la decisión que estime pertinente.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos cada dos meses y sus funciones serán las siguientes:

a) La valoración de los puestos de trabajo cuando, a instancia de parte interesada, se solicite la modificación de los Complementos de Puestos de Trabajo. Será así mismo preceptiva la negociación y valoración por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos.

b) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario.

c) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción, de funcionarización y planes de empleo.

d) Actualizar el Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o apliquen el Convenio.

e) Agrupar las categorías profesionales en áreas funcionales o categorías equivalentes a efectos de movilidad funcional. La C.I.V. podrá acordar esta movilidad dentro del grupo profesional cualquiera que sea la categoría a la que pertenezca el personal. Esta medida se encuadra dentro de la política de estabilidad en el empleo, evitando las extinciones de contrato y posibilitando la adaptación a las necesidades técnicas u organizativas, cumplimiento de órdenes de la autoridad o adaptación a normas legales.

f) Velar en el ámbito del presente Convenio para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión con relación a la aplicación del presente Convenio que afecte a la igualdad de oportunidades por razón de sexo y a cualquier discriminación directa o indirecta.

El personal acogido al presente Convenio podrá dirigirse a esta Comisión cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria directa o indirecta.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

6. Para la adopción de acuerdos de los órganos paritarios previstos en el presente artículo se requerirá una mayoría del 60% de cada una de las partes.

Los acuerdos que la CIV y la Comisión Paritaria adopten sobre las materias objeto de este Convenio y en su interpretación y desarrollo se incorporarán al mismo y participarán de su naturaleza jurídica, vinculando a las partes y publicándose los acuerdos que así lo requieran a juicio de la Comisión.

7. La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen. La C.I.V. será convocada por la Secretaría de la misma a petición de cualquiera de los sindicatos representados o de la Corporación.

Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones, si éstas se convocan con una antelación mínima de 72 horas hábiles.

Si no se presenta orden del día, no se reunirá la Comisión.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia (C.I.V.) aprobará en el plazo máximo de cuatro meses un reglamento interno que recoja todo lo relacionado con la composición, funcionamiento y atribuciones de la misma.

8. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 3-4-1996 (BOJA nº 48

de 23 de abril) que desarrollará sus efectos en el ámbito de este Convenio.

* Artículo 6. Organización del Trabajo.-

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Provincial. Sin merma de dicha facultad, el Comité de Empresa y las secciones sindicales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por el presente Convenio.

Asimismo y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.1.1º y 42 del Estatuto de los Trabajadores, las Secciones Sindicales tendrán derecho a conocer de la organización y gestión en los contratos de servicios, consultorías y asistencias técnicas, tanto de personas físicas como jurídicas, que repercutan en las condiciones de trabajo del personal para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes.

* Artículo 7. Grupos y Categorías.

1. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones exigidas para su ingreso y contenido de la prestación en los grupos profesionales y categorías profesionales que se señalan a continuación:

1. Técnicas y Técnicos Superiores

Forman este Grupo y se integran en él aquel personal que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como de Titulación Superior.

2. Técnicas y Técnicos Medios

Definición:

Forman este Grupo y se integran en él aquel personal que, estando en posesión del correspondiente Título de Ingeniería Técnica, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o Título equivalente reconocido por organismo competente ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como de Titulación Media.

3. Encargadas y Encargados- Maestras y Maestros/ Administrativas y Administrativos

Definición:

Forman este Grupo y se integran en él aquel personal que, estando en posesión del correspondiente Título de B.U.P., Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Formación Laboral equivalente, o Categoría Profesional reconocida en Convenio Colectivo, Contrato laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Categorías Profesionales pertenecientes:

Ayudantía Técnica de Servicios Culturales, Administrativo y Administrativa, Ayudantía de Obra, Capataz, Delineante/a, Dibujante/a, Encargado y Encargada General, Encargado y Encargada de Obra, Encargado y Encargada de

Servicios, Encargado y Encargada de Vivero, Encargado y Encargada de Zona, Encargado y Encargada, Fotógrafo y Fotógrafa, Instructor e Instructora de Educación Física, Jefatura Administrativa, Práctico y Práctica de Topografía, Programadores y Programadoras.

4. Auxiliares/Oficiales

Definición:

Forman este Grupo y se integran en él aquel personal que, estando en posesión de la correspondiente Titulación de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente, o Categoría Profesional reconocida en Convenio Colectivo, Contrato Laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, ha sido o sea contratado para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Categorías Profesionales pertenecientes:

Auxiliar Administrativo y Auxiliar Administrativa, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Custodia, Cocinero y Cocinera, Conductor y Conductora, Electricista, Gobernanta y Gobernante, Inspector e Inspector de Control de Obras y Señalización, Mecánico y Mecánica, Monitor y Monitora Ocupacional, Oficialía de Granja, Oficialía de Electricidad, Oficialía de Vivero, Oficialía 1ª de Construcción, Oficialía 1ª Maquinista, Oficialía 1ª Mecánica, Operador y Operadora Máquina Reproductora, Telefonista.

5. Operarios y Operarias/Varios y Varias:

Definición

Forman este Grupo y se integran en aquel personal que, estando en posesión del correspondiente Certificado de Escolaridad, Formación Laboral equivalente o Categoría Profesional reconocida en Convenio Colectivo, Contrato Laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo definidos como propios de este Grupo Profesional.

Categorías profesionales pertenecientes:

Ayudantía de Cocina, Ayudantía de Granja, Ayudantía Oficial Electricista, Costurera y Costurero, Fregador y Fregadora, Limpiador y limpiadora, Maquinista Minervista, Oficialía 2ª Construcción, Oficialía 2ª Fontanería, Oficialía 2ª Guillotina, Oficialía 3ª Caja, Oficial 3ª Construcción, Operador-Operadora Tractorista, Operario y Operaria, Ordenanza, Peón, Peón Caminero, Pinche, Vigilante.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo. Las definiciones de las categorías profesionales serán objeto de negociación colectiva y quedarán incorporadas al presente Convenio mediante el correspondiente anexo.

La CIV podrá definir cualquier categoría que no se encuentre recogida en el anexo referido en el párrafo anterior.

TITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

* Artículo 8. Promoción económica

1. A cada Grupo Profesional le corresponderán el Salario Base, Pagas Extraordinarias y Antigüedad establecidos en el Anexo I.

2. El Personal Laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá al menos el nivel de Complemento de Categoría y Complemento Singular de Puesto establecido para cada Grupo Profesional que resulta de la siguiente escala:

<u>Grupo profesional</u>	<u>Categoría económica</u>		<u>Nivel de complemento singular de puesto</u>
	<u>Nivel mínimo</u>	<u>Nivel máximo</u>	
1	10	18	11
2	7	14	10
3	5	10	8
4	4	7	6
5	1	3	5

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, para los puestos señalados como de primera ocupación así como para la contratación temporal se definen el nivel 4 como nivel básico de complemento de categoría del Grupo 3, así como el nivel 3 como nivel básico de complemento de categoría del Grupo Profesional 4. Se anotarán las referencias oportunas en la R.P.T.

* Artículo 9. Categoría Económica Consolidada.

1. La categoría económica es un plus de carácter funcional cuya percepción depende de lo fijado en este Convenio o el nivel asignado en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. No obstante lo anterior, se considera retribución consolidada la correspondiente al nivel mínimo de cada grupo profesional fijado en el artículo anterior.

3. El desempeño de un puesto de trabajo de la Diputación que tenga asignado un nivel de categoría superior dará derecho a la retribución sólo durante el tiempo en que se desempeñe. No obstante, si se desempeña durante más de dos años acumulados, perderá el carácter funcional y se consolidará personalmente siempre que se encuentre dentro de los intervalos de niveles correspondientes a cada grupo profesional.

4. El personal consolidará su categoría económica mediante la realización de un curso específico partiendo de los siguientes criterios:

* Permanencia en el desempeño de uno o más puestos de la categoría correspondiente durante tres años continuados o cuatro con interrupción desde la última adquisición de categoría.

* Realización, durante dicho periodo de permanencia, de un curso específico de formación, de carácter obligatorio, sobre las funciones del puesto de trabajo desempeñado.

* Prueba de aptitud al final del curso sobre las materias impartidas, cuya superación determinará la adquisición de la categoría económica inmediata en un nivel al ya reconocido, con la fecha de efectos correspondiente al primer día del cuarto año, o quinto en su caso.

* El personal comenzará a adquirir su categoría económica cumpliendo los requisitos establecidos, a partir de uno de enero de 2003, con las siguientes limitaciones:

- Los sistemas de adquisición de la categoría económica previstos en el apartado 3 anterior y en el presente apartado 4 no podrán aplicarse simultáneamente.

- No podrán consolidarse categorías económicas superiores a las correspondientes a cada grupo profesional.

5. A la retribución por categoría que se haya consolidado a nivel personal se tendrá derecho cualquiera que sea el puesto de trabajo que se desempeñe, excepto que éste sea de nivel superior, en cuyo caso se tendrá derecho a éste último.

6. La Comisión Paritaria estudiará un sistema de equivalencias para que al personal que haya prestado servicios en régimen administrativo o de personal eventual conforme al artículo 17 del presente Convenio se le reconozca una retribución personal consolidada por este concepto.

7. En el mes de abril de cada año se revisarán por la Delegación de recursos Humanos las retribuciones personales consolidadas de todo el personal fijo, dando cuenta a la Comisión Paritaria para su acuerdo al respecto.

TITULO III. NORMAS SOBRE FORMACION, MOVILIDAD, PROMOCION INTERNA, SELECCION Y CONTRATACION DEL PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

* Artículo 10. Plantilla.

1. La Diputación Provincial de Granada tiene aprobada la plantilla de personal laboral que se relaciona en el Anexo II y reconoce expresamente la condición de personal laboral fijo a todo el personal incluido en dicho anexo. Dicho anexo se actualizará anualmente con el personal que haya superado los procesos selectivos para ingreso como personal laboral fijo.

2. Las vacantes de puestos de trabajo de personal laboral que surjan como consecuencia de jubilación, invalidez, fallecimiento, extinción de contrato y excedencia voluntaria se proveerán mediante concurso de traslados y las correspondientes plazas se cubrirán mediante concurso de promoción.

3. En el caso de que para la provisión de las plazas vacantes a que se refiere el apartado anterior no exista personal laboral fijo que reúna los requisitos exigidos para las mismas, se negociará en la CIV la reconversión de dichas vacantes teniendo como criterios las necesidades de los servicios de la Diputación y la existencia de personal laboral fijo que reúna los requisitos de las nuevas plazas.

4. En las ampliaciones de plantilla en los futuros ejercicios un 50% del total de las nuevas plazas de la O.E.P. serán en régimen laboral, atendándose para la consecución de ese porcentaje al máximo de las posibilidades legales vigentes.

Este apartado quedará suspendido cuando se finalice el proceso de funcionarización.

* Artículo 11. Principios generales de utilización de los recursos humanos de la plantilla laboral.

1. Las partes firmantes consideran que la planificación es un instrumento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir toda política de recursos Humanos. La planificación se articulará en un Plan Integral de recursos Humanos de carácter plurianual, en el cual se contemplarán al menos los objetivos y estrategias de la organización provincial y en particular de las Areas a que se refiera, análisis de cargas de trabajo, inventario de recursos humanos, evolución previsi-

ble de la plantilla, objetivos en materia de recursos humanos, política de recursos humanos, ejecución de los compromisos y evaluación de los resultados alcanzados.

2. La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos trae como consecuencia que las necesidades de personal de los servicios de la Diputación se atiendan en primer lugar con los efectivos existentes constituidos en el ámbito de este Convenio por el personal de la plantilla laboral. A estos efectos las líneas de actuación que las partes firmantes consideran son:

* El impulso a la profesionalización y cualificación de los empleados públicos a través de la potenciación de la carrera profesional, la movilidad normalizada mediante los concursos de traslados según las necesidades de la organización y el fortalecimiento de la promoción interna.

* El establecimiento de medidas a favor de la estabilidad en el empleo público, a través de la ejecución de los procesos de consolidación, la disminución de la tasa de temporalidad y la ordenación de las contrataciones de carácter temporal.

* La racionalización de la estructura organizativa, ofreciendo alternativas de carrera profesional generalizada y previsible en atención a la permanencia en los puestos de trabajo y la formación aplicada, redefiniendo el papel de los puestos singularizados.

* La racionalización de la actual promoción temporal interna, en función de la creación de plazas para la promoción interna definitiva, el calendario de ejecución del plan integral que la articula y el seguimiento de la ejecución presupuestaria, de acuerdo con las líneas de actuación contenidas en el artículo 23 de este Convenio.

3. La movilidad del personal se realizará con carácter voluntario mediante los concursos de traslados dentro de una misma categoría profesional. Los concursos se basan en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Excepcionalmente se combinan con otros valores constitucionales como son la protección a la salud, la maternidad y a la familia. La movilidad forzosa se realizará previa negociación colectiva, basada en razones de interés general y en demandas sociales.

4. La provisión de puestos de trabajo deberá efectuarse a través de los procedimientos establecidos en este Convenio, evitando cualquier tipo de arbitrariedad; cuando se compruebe la adscripción a un puesto de trabajo sin seguir los procedimientos establecidos, deberá dejarse sin efecto la adscripción formalizándose la provisión del puesto de acuerdo con la regulación del Convenio.

5. 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 que nuestros empleados públicos de todos los grupos van adquiriendo a lo largo de su vida laboral en la Diputación de Granada para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

Los concursos de promoción interna del personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

6. La formación profesional es un mecanismo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, así como para terminar con la segregación existente en algunas categorías profesionales.

La Formación profesional, debe abarcar las distintas facetas de la carrera profesional, desde la consideración estratégica de las necesidades de los servicios y la sostenibilidad de la formación continua evaluada.

Las medidas de Formación profesional se referirán expresamente a

- * la satisfacción de las expectativas de promoción profesional dentro de la estructura organizativa, sectorial y jerárquica, desarrollando las competencias requeridas y

- * la promoción interna de acuerdo con la experiencia acumulada y la titulación académica y/o profesional requerida.

7. En los procesos selectivos 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.

8. En los casos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o de movilidad geográfica, o de suspensión del contrato, el periodo de consultas con la representación sindical del personal se amplía hasta tres meses, incluyendo en este plazo las medidas de mediación reguladas en el artículo 63 de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO. FORMACION

* Artículo 11 bis. Formación.

1. La formación profesional es un mecanismo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, así como para terminar con la discriminación-segregación existente en algunas categorías profesionales.

2. Para una adecuada consecución de los objetivos y fines recogidos en el apartado anterior

a) La Comisión Paritaria de Formación entenderá del diseño y aplicación de la formación profesional en la Diputación de Granada, con la participación de todas las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

b) Se elaborará un Reglamento para la Formación en la Diputación de Granada. Dicho Reglamento establecerá el ámbito de actuación, composición y atribuciones de la Comisión Paritaria de Formación.

3. La Diputación Provincial elaborará anualmente un Plan de Formación a través de la Comisión Paritaria de Formación. El baremo para la selección del personal asistente a los cursos de formación se hará público junto al Plan de Formación y la selección la realizará la Comisión Paritaria, siendo sus propuestas vinculantes para la Administración. Las propuestas de la Comisión se harán

públicas en los tablones de anuncios de los Centros en que preste servicios el personal afectado.

4. El Programa de Formación específica orientado al puesto y a la promoción interna estará integrado por las siguientes actividades formativas:

a) Formación para el puesto de trabajo; el desarrollo del puesto de trabajo desempeñado hace que los conocimientos y experiencia demandados a los mismos en la prestación de los servicios provinciales sea cada día más exigentes hacia una mejor calidad de los mismos en beneficio de sus usuarios y usuarias, por ello, es necesario mantener vía formación el nivel exigido a los titulares de los puestos de trabajo, a estos efectos la formación para el puesto vendrá dada:

- * Por la Formación para la acogida que tendrá por objeto facilitar la incorporación a las diferentes Delegaciones o Areas de nuevos/as trabajadores/as. Esta formación se realizará de forma inmediata.

- * Por los cursos de formación, vía programa de formación continua, principalmente, y con la demanda pedida para éstos por los servicios respectivos a la hora de su programación bianual.

- * Por los cursos que sean puntuales y necesarios por la implantación y conocimiento de nuevas tecnologías para el desarrollo de éstos conforme a las necesidades que planteen las Areas.

b) Formación para la promoción; principalmente estos cursos van orientados a dotar a los/as posibles receptores/as de los conocimientos necesarios para el fomento de la promoción y vendrá dado por la programación de:

- * Cursos de conocimientos que posibiliten la promoción y la carrera administrativa como requisito necesario de acceso.

- * Cursos de conocimientos sobre las funciones propias del puesto al que se acuerda una promoción, para un mejor desempeño de éste. (podrán ser incluidos como parte del proceso).

c) Formación para las competencias (habilidades); cada día más se impone el conocimiento en la metodología necesaria para disponer de mejores actitudes de comportamiento y de gestión de que demanden las funciones a los puestos de trabajo y más aún a los puestos singularizados, que requieren conocimiento de habilidades para la dirección de personas y medios puestos a su alcance para prestar con una mejor calidad los servicios, por ello es urgente y necesario el establecimiento de:

- * Cursos de formación para las habilidades de gestión de los niveles superiores e intermedios.

- * Cursos de formación de competencias para los demás puestos, teniendo en cuenta nivel de especialización y complejidad en el conocimiento requerido para el puesto de trabajo en concreto.

5. El Plan de Formación incluirá cursos específicos para el personal de las bolsas internas que aspire a cambiar de categoría o área funcional. La asistencia será obligatoria para este personal y en caso de no asistir sin causa justificada perderá su turno en la bolsa.

6. La Diputación Provincial, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal laboral a las modificaciones técnicas opera-

das en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad en su empleo en los supuestos de modificación de órganos o servicios. En estos casos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo, compensándose en consecuencia cuando se realice fuera de la jornada laboral según el presente Convenio.

7. La Diputación Provincial podrá enviar al personal laboral, de oficio o a su solicitud, a seminarios, mesas redondas, cursos o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria y se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y retribuciones.

8. Con objeto de propiciar su promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, a cuyo efecto tendrá derecho a:

a) la elección de turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

c) la obtención del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.

9. Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad así como durante las excedencias por motivos familiares.

10. En la programación del Plan de Formación se adecuarán los horarios de las actividades formativas para compatibilizar la participación del personal con cargas familiares en igualdad de oportunidades.

Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

En los cursos de formación del citado Plan de Formación sobre habilidades directivas o dirigidos a categorías profesionales en que las trabajadoras estén discriminadas-segregadas, se reservará un cupo del 50% para las mismas. De igual modo en los cursos de formación dirigidos a categorías profesionales en las que los trabajadores estén discriminados-segregados, se reservará un cupo del 50% para los mismos.

El Plan de Formación concretará los cursos dirigidos a la formación en habilidades directivas y categorías con discriminación-segregación.

CAPITULO TERCERO. MOVILIDAD

* Artículo 12. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes.

1. Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Relación de puestos de trabajo de personal laboral serán provistos mediante concurso de traslados.

2. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual la Diputación Provincial convoca la

adscripción de un puesto de trabajo vacante de personal laboral fijo y el trabajador fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de su misma categoría profesional y para el que reúna los requisitos establecidos en la Relación de puestos de trabajo de personal laboral.

El concurso de traslados afectará a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión en el momento de la convocatoria.

3. En el primer trimestre de cada ejercicio se ejecutará de forma sistemática la oportuna convocatoria anual de provisión de puestos básicos vacantes, que permitan una utilización racional de las comisiones de servicio y demás mecanismos de promoción temporal interna como procedimientos para la provisión temporal de los puestos de trabajo que se encuentren homogeneizados.

Este proceso se realizará necesariamente antes de la adjudicación de plazas en virtud de nuevos concursos de promoción y acceso a la condición de personal laboral fijo.

Asimismo se convocarán para su cobertura definitiva los puestos singularizados reservados a personal laboral en los términos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo.

4. En los concursos de traslados a puestos básicos sólo serán objeto de valoración los méritos generales recogidos en el siguiente baremo:

4.1 Antigüedad

4.1.1 Por cada año completo de servicios prestados en la Diputación Provincial de Granada, como personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral fijo o laboral con contrato indefinido o temporal de duración determinada: 0.25 puntos.

4.1.2 Se valorarán proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial, así como las fracciones inferiores a un año siempre que se trate de meses completos.

4.1.3 No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

4.2 Formación y Perfeccionamiento

Por la participación como alumno en cursos, seminarios, congresos o jornadas de formación o perfeccionamiento superados sobre materias directamente relacionadas con las funciones encomendadas a la vacante convocada, con un máximo de 2.00 puntos, siempre y cuando se trate de acciones formativas organizadas por una Administración Pública a los efectos de la Ley 30/1992, de 26-11, una institución sindical o corporativa de Derecho Público, una Universidad o cualquier otra institución privada, en éste último caso con la colaboración u homologación de la referida acción formativa por una Administración o institución de Derecho Público, incluidas todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas:

* Hasta 14 horas de duración ó 2 días: 0,07 puntos

* De 15 a 40 horas de duración ó de 3 a 7 días: 0,15 puntos

* De 41 a 70 horas de duración ó de 8 a 12 días: 0,30 puntos

* De 71 a 100 horas de duración ó de 13 a 20 días: 0,40 puntos

* De 101 a 200 horas de duración ó de 21 a 40 días: 0,45 puntos

* De más de 200 horas de duración ó más de 40 días:
1,50 puntos

Las acciones formativas para las que no se exprese duración alguna serán valoradas con la puntuación mínima a que se refiere la anterior escala.

4.3 Valoración del trabajo desarrollado.

4.3.1 Por cada año completo de permanencia en un puesto de trabajo relacionado con el que se convoca:

* Del mismo grupo de la vacante a la que se opta: 0,50 puntos

* De grupo inmediatamente inferior al de la vacante a la que se opta: 0,45 puntos

* De grupo dos veces inferior al de la vacante a la que se opta: 0,40 puntos

4.3.2 Se entenderá por puesto relacionado aquel desempeñado, como personal laboral fijo o laboral con contrato indefinido o temporal, funcionario de carrera o funcionario interino, cuyo contenido funcional tenga conexión con el de la vacante a que se opta.

4.3.3 Se valorarán proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial, así como las fracciones inferiores a un año siempre que se trate de meses completos.

4.3.4 En el caso de situaciones diferentes a la de servicio activo, se estará al régimen de efectos propio de cada una según la legislación aplicable en su momento.

5. La Comisión de Valoración de los concursos de traslados estará compuesta por:

Presidencia

* Titular: Diputada Delegada de recursos Humanos y Parque Móvil o Diputado/a Provincial en quien delegue.

* Suplente: Diputado/a Provincial por él designado/a.

Vocalías

* Diputado/a Delegado/a de la Delegación a que pertenezca el puesto de trabajo vacante. Podrá delegar su participación en Director o Subdirector correspondientes a la Delegación, y será suplido por el/la Diputado/a Provincial designado/a por dicho/a Diputado/a.

* Un/a trabajador/a fijo/a o funcionario/a de carrera de la Corporación Provincial representante de la Delegación de recursos Humanos y Parque Móvil.

* Dos representantes de la plantilla designados por el Comité de Empresa.

Secretaría

* Un/a trabajador/a fijo/a o funcionario/a de carrera o trabajador/a fijo/a de la Corporación, con voz pero sin voto.

6. Los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de concurso y los puestos básicos ocupados por personal laboral tras la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo se consideran de adscripción definitiva, por lo que el personal adscrito a los mismos sólo podrá ser removido bien por su supresión o bien por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, realizada a través de la Relación de puestos de trabajo y que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente con-

tradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oído el Comité de Empresa.

7. El personal removido por supresión del puesto de trabajo que viniera ocupando o por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad conforme al artículo anterior tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo en el mismo término municipal en que se encontraba su destino previo a la movilidad forzosa o términos municipales limítrofes. Igual preferencia tendrá el personal trasladado de forma forzosa transcurrido un año desde el traslado. En caso de ser varios los sujetos de esta preferencia respecto de un mismo puesto de trabajo, se decidirá entre ellos conforme al baremo general.

8. Los traslados a que se refiere el presente artículo no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

* Artículo 13. Traslado obligatorio.

1. Las razones de interés general y demandas sociales son la base técnica y organizativa para que pueda existir una movilidad forzosa, dentro de la misma categoría conforme a lo dispuesto en el presente convenio, informándose previamente a la CIV. Asimismo dicha movilidad forzosa, cuando implique cambio de residencia se informará previamente a la CIV para negociación y acuerdo, cualquiera que sea el número del colectivo afectado.

2. El personal fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito forzosa-mente por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas a otros del mismo nivel de complemento de categoría y complemento singular sin que ello suponga cambio de municipio. Dicha medida sólo se adoptará para las vacantes resultantes del correspondiente concurso de traslados.

El puesto de trabajo al que se acceda mediante traslado obligatorio tendrá asimismo carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el artículo 12.8 del presente Convenio desde la fecha en que se accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento del traslado.

En estos supuestos de traslado obligatorio el personal será movilizado conforme a los siguientes criterios:

* En primer lugar las personas del mismo Servicio y en su defecto del Area o, en su caso, Centro de Trabajo.

* En defecto de las anteriores, las adscritas en el mismo municipio.

* En su defecto, las que tengan menores cargas familiares.

* Finalmente, en defecto y en igualdad de condiciones, las de menor antigüedad.

3. Cuando el traslado obligatorio exija cambio de residencia se ajustará a las siguientes reglas:

a) Habrá de fundamentarse en la existencia de razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

b) Requerirá la previa aceptación personal. Si no se aceptara el traslado, la Corporación lo pondrá en conocimiento de la CIV para que, previo acuerdo, adopte la decisión definitiva. Adoptada ésta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40, según se trate de traslado individual o colectivo.

c) Los traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos que haya de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con la representación del personal de acuerdo con las directrices que puedan establecerse por la CIV.

d) En estos supuestos el personal será movilizado conforme a los siguientes criterios:

* En primer lugar las personas del mismo Servicio y en su defecto del Área.

* En su defecto, las del municipio más próximo o con mejores facilidades de desplazamiento.

* En su defecto, las que tengan menores cargas familiares.

* Finalmente, en defecto y en igualdad de condiciones, las de menor antigüedad.

e) La persona movilizada geográficamente percibirá al menos las retribuciones del puesto de origen.

* Artículo 14. Provisión temporal de puestos de trabajo vacantes.-

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con una persona que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de puestos de trabajo de personal laboral.

Si la movilidad no implica cambio de residencia del trabajador, el cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de tres días desde la notificación del acuerdo de traslado; si implica cambio de residencia, el plazo será de ocho días.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente será incluido en la siguiente convocatoria de concurso de traslados.

A la persona que se traslade voluntariamente conforme al presente artículo se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el Área en que figure dotado éste último puesto.

2. Cuando, celebrado un concurso de traslados para la provisión de un puesto vacante, ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión, podrá destinarse al mismo temporalmente por movilidad funcional forzosa a quien reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de puestos de trabajo de personal laboral, conforme a los criterios establecidos en el artículo 13 anterior.

En situaciones excepcionales, imprevisibles o perentorias y siempre que concurren razones técnicas u organizativas, la movilidad forzosa a que se refiere el presente apartado podrá acordarse unilateralmente por la Diputación Provincial por un periodo máximo de 4 días laborales, informando posteriormente a la CIV.

3. En casos excepcionales podrá atribuirse al personal fijo el desempeño por el tiempo mínimo imprescindible de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la Relación de puestos de trabajo o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, salvo que las funciones asignadas puedan constituir puestos de trabajo de retribuciones superiores, en cuyo caso se percibirán las diferencias retributivas cuantificadas por asimilación a los complementos de puestos similares.

Dichas retribuciones serán adaptadas en su caso a las resultantes de la clasificación definitiva del puesto de trabajo con efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Diputación tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos la Diputación estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

En su solicitud la trabajadora indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva y la adscripción pasará a tener carácter definitivo cuando la trabajadora ocupara con tal carácter su puesto de origen, debiendo permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto tal y como prevé el art. 12.8. salvo en el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite en la forma señalada anteriormente o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

* Artículo 15. Trabajos de distintas categorías.-

1. La movilidad forzosa, cuando implique realización de trabajos de distinta categoría, se informará previamente a la CIV para negociación y acuerdo, cualquiera que sea el número del colectivo afectado.

2. Será posible la movilidad funcional forzosa temporal para la realización de funciones propias del grupo profesional o incluso diferentes grupos profesionales conforme a los siguientes límites:

a) Se requerirán las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

b) La movilidad funcional entre categorías del mismo grupo o superiores sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles.

c) El desempeño de funciones de categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente. Si se desempeñan funciones de categoría inferior se mantendrán las retribuciones de la categoría de origen.

d) El único procedimiento válido para adquirir una categoría profesional es la superación de los procesos concursales correspondientes. No obstante, las funciones desempeñadas en categoría superior podrán alegarse como mérito a efectos de los concursos de promoción, lo que deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

e) Para la determinación del mínimo tiempo de duración imprescindible y demás condiciones de la movilidad funcional a que se refiere el presente artículo, habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 14. En todo caso la plaza correspondiente deberá ser convocada para su inmediata cobertura conforme a lo previsto en el presente Convenio.

3. En situaciones excepcionales, imprevisibles o perentorias y siempre que concurren razones técnicas u organizativas, la movilidad forzosa a que se refiere el presente artículo podrá acordarse unilateralmente por la Diputación Provincial por un periodo máximo de 4 días laborales, informando posteriormente a la CIV.

* Artículo 16. Otros supuestos de movilidad funcional.

1. Disminución de capacidad.

a) En los supuestos del personal laboral en puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, el resto del personal u otras personas relacionadas con la Diputación ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estos o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, procederá la movilidad prevista en este apartado si la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de dicha adaptación, persistiesen las referidas circunstancias.

En los supuestos de disminución de la capacidad se abordará en primer lugar cuando resulte posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo correspondientes al propio puesto de trabajo, como medida inicial previa al desempeño de un puesto de trabajo o función diferente.

b) La movilidad por disminución de la capacidad del personal para el desempeño de sus puestos de trabajo

podrá llevarse a cabo, a petición del personal o a propuesta de la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional para los que tengan los conocimientos necesarios y sean compatibles con sus limitaciones de capacidad, percibiendo las retribuciones correspondientes a sus nuevos puestos, sin perjuicio de sus retribuciones personales consolidadas. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador o a la trabajadora a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Diputación y obligatoria para la persona trabajadora.

c) La Comisión de la RPT determinará qué puestos de trabajo pueden resultar idóneos para ser desempeñados por el personal en segunda actividad, previo informe del Comité de Seguridad y Salud. La adscripción en tales casos se realizará en primer lugar a puestos propios de su categoría profesional, preferentemente en el centro de su adscripción, que sean compatibles con las limitaciones de capacidad. En su defecto se realizará a puestos idóneos de otras categorías profesionales de igual o inferior grupo profesional que también presenten esa compatibilidad.

d) Cuando no existan para los casos anteriores puestos identificados en la RPT para su provisión por personal de segunda actividad, las adscripciones se realizarán en los términos anteriores a los puestos desiertos después de la celebración del correspondiente concurso anual de provisión de puestos de trabajo vacantes.

e) Una Subcomisión paritaria dentro del Comité de Seguridad y Salud determinará para cada expediente de segunda actividad qué puestos de trabajo resultan idóneos por su contenido funcional y las limitaciones de capacidad de la persona interesada y revisará su situación cuando corresponda y en todo caso anualmente.

La referida Subcomisión del Comité de Seguridad y Salud podrá proponer al órgano competente de la Delegación de RR.HH. la adscripción temporal a un puesto de trabajo cuando la medida contribuya a la rehabilitación del personal que tenga disminuida temporalmente su capacidad o contribuya a la mejora de la salud o la rehabilitación de una adicción. La propuesta deberá ser motivada y se incluirá el plazo máximo de duración de la adscripción.

f) Los expedientes de segunda actividad a que se refieren este apartado se resolverán en el plazo de un mes a partir del informe favorable de la Subcomisión de Segunda Actividad. A los efectos oportunos la Subcomisión de Segunda Actividad realizará las reuniones oportunas, dando cuenta periódicamente al Comité de Seguridad y Salud de los expedientes informados hasta la fecha de su celebración.

2. Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones por una nueva ubicación del servicio de adscripción, que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el personal laboral desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de la misma a la representación sindical en el plazo de treinta días con anterioridad al cambio.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el co-

lectivo con iguales características que presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicarán los criterios del art. 13.2 si la movilidad fuese forzosa y los criterios del artículo 12.4 si la movilidad fuese voluntaria.

3. Permuta.

Podrán autorizarse excepcionalmente permutas de destino de personal fijo de esta Diputación con personal fijo de otras administraciones públicas siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Pertenecer al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de funciones al menos equivalentes.

b) Que cuenten con más de un año de servicios continuados en la Administración de origen.

c) Que se emita informe previo favorable por los órganos competentes en materia de personal de quienes dependa el personal y el Comité de Empresa de la Diputación Provincial o, en su caso de la Comisión Paritaria, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas. En el plazo de diez años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a la misma persona. La concesión de la permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase, no pudiendo participar en concurso de traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo del nuevo destino.

* Artículo 17. Situaciones Laborales

Entre las situaciones del personal laboral se encuentran las siguientes:

1. Servicio activo.

El personal laboral se encuentra en situación de servicio activo cuando se encuentre en las situaciones siguientes:

a) Cuando preste servicios en la Diputación Provincial de Granada.

b) Cuando sea trasladado a prestar servicios en organismos autónomos, entes públicos o sociedades mercantiles en las que participe la Diputación Provincial de Granada. En estos casos, la dependencia orgánica será de la Diputación, sin perjuicio de que económica y funcionalmente dependa de la Entidad en que presta servicios.

2. Servicios especiales.

El personal laboral fijo se encuentra en situación de servicios especiales con derecho a reserva del puesto de trabajo y consolidación personal de categoría cuando se encuentre en una de las situaciones siguientes:

a) Prestando servicios como personal eventual de empleo en Entidades locales.

b) Prestando servicios para empresas contratadas por la Diputación Provincial de Granada en los supuestos previstos en el apartado 3 e) del presente artículo.

3. Personal transferido.

Para la determinación y situación del Personal Laboral Fijo de la Diputación Provincial de Granada que haya de pasar a prestar sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otras personas jurídicas objeto de transferencias administrativas o sucesión de empresas, que no se encuentren en los supuestos anteriores se seguirán las siguientes reglas:

a) En primer lugar será transferido aquel personal que reuniendo los requisitos de los puestos objeto de transferencia soliciten voluntariamente su pase a la entidad, en su caso seleccionados conforme al baremo del concurso de traslados.

b) Cuando con dichos efectivos no queden cubiertas las necesidades de personal existentes, se procederá previamente a la convocatoria de concurso de traslados de las vacantes existentes en ese momento, restringido a aquel personal que pudiera quedar afectado por la transferencia forzosa de los correspondientes servicios.

c) Si tras las anteriores operaciones fuese menos el personal disponible que las necesidades a cubrir con la transferencia, la selección del personal afectado se realizará conforme a los criterios propios de la movilidad funcional forzosa.

d) Se suspenderá la incorporación de personal externo mientras exista personal transferido que haya solicitado reincorporarse en plaza o puesto de igual o similar categoría, debiendo poner en conocimiento del personal transferido la contratación de aquellos servicios con categorías iguales o similares a las de éstos.

e) Siempre que le sea legalmente posible, la Diputación exigirá que al personal afectado por la transferencia o sucesión de empresas se les aplique las condiciones económicas y de estabilidad en el empleo reguladas en este Convenio.

f) El Personal Laboral Fijo que pase a desempeñar sus funciones en alguna de las entidades objeto del presente artículo tendrá a partir de la transferencia una opción de retorno a la Diputación Provincial. La opción podrá ejercitarse a través de la participación en concursos de traslados correspondientes a la categoría que se ostentaba y sin que exista reserva de puesto. Para tales concursos se valorarán los méritos adquiridos durante el tiempo de desempeño en dichas entidades como prestados para la Diputación Provincial. Asimismo podrán acceder de forma provisional con ocasión de vacante, hasta tanto se realice dicho concurso de traslados.

CAPITULO CUARTO. PROMOCION INTERNA

* Artículo 18. Concursos de promoción

1. Para posibilitar el derecho a la promoción en el trabajo la Corporación convocará concursos de promoción a las plazas vacantes derivadas de los correspondientes concursos de traslados, en los que se aspira al acceso a una categoría correspondiente a cualquier grupo superior o a distinta categoría en el mismo grupo.

Podrán realizarse estas convocatorias de forma separada e independiente de las de personal de nuevo ingreso. Podrán participar en estos concursos los trabajadores que ostenten la condición de fijos al servicio de la Diputación Provincial de Granada y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional desde la que se concursa.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira. No obstante, en defecto de la titulación requerida podrá exigirse alternativamente una experiencia de 5 años en la categoría de origen en los concursos de promoción del Grupo 5 al Grupo 4 y del Grupo 4 al Grupo 3 y de 10 años en los concursos del Grupo 5 al Grupo 3. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción dentro del mismo Grupo profesional no se requerirá la titulación propia de esa categoría de acceso, salvo

cuando se trate del desempeño de tareas que sean objeto de una carrera para cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.

2. Como criterio general de valoración respecto a la promoción profesional, se incorporarán al Plan Integral de recursos Humanos resultante del Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de recursos Humanos en la Diputación de Granada aquellas plazas que según las demandas de los servicios y las expectativas de promoción profesional resulten necesarias para una mejor cualificación de los profesionales. Asimismo deberá considerarse la tecnificación actual del trabajo administrativo, la racionalización de procesos y la dimensión operativa de los diferentes estratos de la escala profesional, abordando el estudio particular de la promoción interna progresiva para determinadas categorías con potencialidades en el marco de nuevas funciones por definir y mejora de los servicios que las vengán demandando.

A tal efecto la primera fase de ejecución del Plan Integral de recursos Humanos comprenderá los ejercicios 2005 y 2006, priorizando en este sentido la promoción del Grupo 5 al Grupo 4, en primer lugar, así como la promoción específica del Grupo 4 al Grupo 3 en segundo lugar, con el horizonte de la reordenación de la plantilla provincial, la consideración de plazas a extinguir de las incluidas en el Grupo 5 y el acceso al grupo inmediato siguiente en su nivel básico.

Para la especificación de las plazas de dicho proceso de promoción sectorial correspondientes al personal laboral fijo dentro de las dotaciones máximas recogidas en el referido Acuerdo para la Modernización que se indican a continuación, se seguirá un criterio de proporcionalidad tomando como referencia la plantilla de plazas previstas por personal fijo vigente a 31-12-2004:

Plazas para personal operario: 55

Plazas para personal auxiliar de enfermería: 40

Plazas para integración específica de personal de oficios (D...C/4...3): 30

Plazas para personal subalterno: 10

Plazas para auxiliares administrativos: 100

Plazas para administrativos: 15

3. En los concursos de promoción se aplicará el siguiente baremo de méritos:

1. Antigüedad.

1.1 Por cada año completo de servicios prestados en la Diputación Provincial de Granada, como personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral fijo o laboral con contrato indefinido o temporal de duración determinada: 0.25 puntos.

1.2 Se valorarán proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial, así como las fracciones inferiores a un año siempre que se trate de meses completos.

1.3 No se computarán los servicios prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

2. Formación y perfeccionamiento.

Por la participación como alumnado en cursos, seminarios, congresos o jornadas de formación o perfeccionamiento superados sobre materias directamente relacionadas con las funciones encomendadas a la vacante

convocada, con un máximo de 2.00 puntos siempre y cuando se trate de acciones formativas organizadas por una Administración Pública a los efectos de la Ley 30/1992, de 26-11, una institución sindical o corporativa de Derecho Público, una Universidad o cualquier otra institución privada, en éste último caso con la colaboración u homologación de la referida acción formativa por una Administración o institución de Derecho Público, incluidas todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas:

* Hasta 14 horas de duración ó 2 días: 0,07 puntos

* De 15 a 40 horas de duración ó de 3 a 7 días: 0,15 puntos

* De 41 a 70 horas de duración ó de 8 a 12 días: 0,30 puntos

* De 71 a 100 horas de duración ó de 13 a 20 días: 0,40 puntos

* De 101 a 200 horas de duración ó de 21 a 40 días: 0,45 puntos

* De más de 200 horas de duración ó más de 40 días: 1,50 puntos

Las acciones formativas para las que no se exprese duración alguna serán valoradas con la puntuación mínima a que se refiere la anterior escala.

3. Valoración del trabajo desarrollado.

3.1 Por cada año completo de permanencia en un puesto de trabajo relacionado con el que se convoca:

* Del mismo grupo de la vacante a la que se opta: 0.50 puntos

* De grupo inmediatamente inferior al de la vacante a la que se opta: 0.45 puntos

* De grupo dos veces inferior al de la vacante a la que se opta: 0.40 puntos

3.2 Se entenderá por puesto relacionado aquel desempeñado, como personal laboral fijo o laboral con contrato indefinido o temporal, funcionario de carrera o funcionario interino, cuyo contenido funcional tenga conexión con el de la vacante a la que se opta.

3.3 Se valorarán proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial, así como las fracciones inferiores a un año siempre que se trate de meses completos.

4. No obstante lo anterior, la CIV podrá acordar la inclusión en el baremo correspondiente de experiencia profesional y/o formación específicas, para facilitar la promoción dentro de una misma área de conocimiento.

Asimismo la CIV podrá acordar la inclusión en determinados concursos de promoción de pruebas previas de aptitud, en cuyo caso su evaluación sólo podrá ser de apto o no apto de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos la que determine el mejor derecho para el acceso.

5. La Comisión de Valoración de los concursos de promoción estará compuesta por cinco miembros, ostentando la Presidencia la de la Diputación Provincial o titular de la Delegación de recursos Humanos y las vocalías dos designadas por el Comité de Empresa y otras dos nombradas por la presidencia de la Comisión.

6. El personal laboral fijo que acceda en virtud de concurso de promoción a otra categoría tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos vacantes de la res-

pectiva convocatoria sobre las personas aspirantes de dicha convocatoria que no procedan de este turno.

CAPITULO QUINTO. SELECCION Y CONTRATACION DEL PERSONAL LABORAL

* Artículo 19. Principios aplicables a la selección de Personal Laboral.-

El personal laboral al que se refiere el ámbito de aplicación del presente Convenio será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos, así como a los principios de mérito, capacidad y publicidad

La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

La Corporación tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, 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 correspondientes. Asimismo la Corporación facilitará al personal que lo solicite fotocopias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a Seguridad Social y, en su caso, MUNPAL.

* Artículo 20. Normas aplicables a la selección del Personal Laboral Fijo.-

1. Corresponde en todo caso a la Presidencia de la Diputación la formulación y aprobación, dentro del plazo de un mes desde la aprobación del Presupuesto, de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno, La propuesta de Oferta de Empleo Público será objeto de negociación con la representación sindical del personal.

Se incluirán como objeto de la Oferta de Empleo Público las necesidades de recursos humanos que deban cubrirse con personal laboral fijo y no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio

2. De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 19ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto y en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados y su desarrollo reglamentario, en las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo del 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Plantilla de la Excm. Diputación Provincial. Las personas aspirantes habrán de superar las pruebas selectivas y acreditar en su momento si obtuviesen plaza el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. A tal efecto, si en el desarrollo de los procesos selectivos se suscitara dudas al Tribunal respecto de la capacidad de la persona aspirante por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas en la plaza correspondiente, podrá recabar el correspondiente dictamen del órgano competente de la Comunidad Autónoma o del Servicio de Prevención de la Diputación.

Asimismo, las convocatorias de procesos selectivos de ingreso no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

3. Las vacantes correspondientes a ampliaciones de plantilla de Personal Laboral Fijo se proveerán en primer lugar mediante concurso de traslados y concurso de promoción.

4. El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. A tales efectos será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por esta Corporación con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y al personal interino.

Hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna, sin perjuicio de la eventual responsabilidad patrimonial de la Diputación Provincial.

Se aplicará el régimen del periodo de prueba establecido en el párrafo sexto del artículo siguiente cuando la convocatoria correspondiente haya establecido un periodo de prácticas o un curso selectivo. La duración del periodo de prueba será en tales casos la del periodo o curso y como máxima la establecida en dicho precepto. Transcurrido el periodo de prueba, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

* Artículo 21. Unificación del régimen jurídico del personal.

1. Las partes coinciden en que la funcionarización del personal laboral constituye una medida ordenadora y racionalizadora de la Función Pública que debe contribuir al proceso de reforma y modernización de la Administración, incidiendo en la homogeneización de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Diputación y en la agilización de los procedimientos de gestión personal.

2. La Diputación completará la ejecución del Plan Operativo de Empleo sobre funcionarización, aprobado en sesión plenaria de fecha 30-12-2002, de acuerdo con la Disposición Transitoria Decimoquinta y el artículo 22.3 ambos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

En el Plan Integral de Empleo que se acuerde en el marco del Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de recursos Humanos se fijarán las actuaciones encaminadas a la racionalización del régimen jurídico de la plantilla de la Diputación Provincial, que al menos serán las siguientes:

* Realizar las convocatorias del personal ingresado con anterioridad al 30 de julio de 1988 ocupando puestos laborales fijos en la Relación de Puestos de Trabajo como afectados por la funcionarización, posibilitando el acceso al régimen jurídico funcional.

* Realizar las convocatorias correspondientes para el resto del personal laboral fijo al efecto de posibilitar su acceso mediante promoción horizontal al régimen jurídico funcional, previa determinación de la equivalencia de las categorías del personal laboral al correspon-

diente grupo y escala del personal funcionario atendiendo a la similitud de funciones.

* Garantizar la estabilidad del personal laboral fijo.

* Incluir las medidas de equivalencias de titulaciones académicas e introducir en el Plan de Formación cursos dirigidos a la obtención de las titulaciones necesarias.

* Suprimir de los procesos selectivos aquellas pruebas que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostrados y debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico de formación similar a las últimas convocatorias de promoción interna realizadas por Diputación.

* Una vez que los correspondientes funcionarios y funcionarias hayan tomado posesión de su nueva plaza con carácter firme, su plaza originaria deberá quedar automáticamente amortizada en plantilla, sin que se les declare en situación laboral alguna respecto a la misma y sin que ello suponga derecho a indemnización de ningún tipo. Es por ello que el personal laboral que participe en procesos de funcionarización o promoción horizontal y que como consecuencia de la impugnación de alguno de estos procesos perdiese la condición de personal funcionario, tendrá derecho a la reincorporación al servicio de la Diputación de Granada como personal laboral fijo, con derecho a la categoría profesional y retribuciones correspondientes al puesto laboral al que con anterioridad estuviese adscrito y personales consolidadas desde la fecha del cese.

* La no afectación de los procesos de funcionarización a la planificación de movilidad y promoción del personal funcionario. El personal funcionarizado podrá tomar parte en los procesos de promoción interna específica derivados del presente Acuerdo y el Plan Integral de Recursos Humanos que lo desarrollará, tomándose en cuenta en las correspondientes baremaciones la experiencia profesional adquirida en la respectiva categoría profesional, al margen de su vinculación laboral o funcional a la fecha de referencia.

3. El Complemento Personal Indefinido previsto en el apartado primero del artículo 45 del presente Convenio del Personal funcionarizado será absorbido, como complemento personal transitorio, por los incrementos retributivos del Personal Funcionario en la proporción de un 20% anual de la cuantía de dicho complemento; el Complemento Personal previsto en el apartado segundo del artículo 45 será absorbido, como complemento personal transitorio, en los términos del referido apartado segundo. En el supuesto de que el Personal funcionarizado hubiera consolidado un nivel de categoría económica superior al mínimo correspondiente, en dicho complemento personal transitorio se integrará la cuantía de la diferencia retributiva respecto del correspondiente nivel de complemento de destino de acuerdo con la tabla contenida en la Disposición Final Primera del Convenio Colectivo para el periodo 2000-2002; dicho tramo se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC y se absorberá únicamente por el tiempo en que resulte adscrito a un puesto de trabajo con nivel de Complemento de Destino superior y de forma definitiva por la consolidación de un grado personal superior.

4. La adscripción de un puesto de trabajo en la correspondiente Relación a personal funcionario no implicará el cese del personal laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de las expectativas de promoción profesional. Los puestos de trabajo laborales afectados por tales adscripciones no podrán, al quedar vacantes, convocarse como funcionariales sin que previamente hayan sido ofrecidos al personal laboral de la categoría correspondiente con expectativa de acceder por vía de promoción profesional o interna a los mismos.

* Artículo 22. Ordenación del Empleo.

1. La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos trae como consecuencia que las necesidades de personal de los servicios de la Diputación se atiendan en primer lugar con los efectivos existentes en la plantilla provincial. A estos efectos se establecerán medidas a favor de la estabilidad en el empleo público, a través de la ejecución de los procesos de consolidación, la disminución de la tasa de temporalidad y la ordenación de las contrataciones de carácter temporal.

2. Durante la vigencia de este Convenio se estudiarán las necesidades reales de la Diputación Provincial con el objetivo de conseguir un reordenamiento adecuado de la plantilla y consolidar el empleo temporal cuando responda a situaciones estructurales.

3. Durante 2006 se analizará globalmente la vigente Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de racionalización y eficacia, sobre la base de la planificación resultante del apartado anterior, para adaptarla a las necesidades de efectivos, distribuir estos efectivos de acuerdo con el reparto real de funciones y cargas de trabajo, orientar la movilidad, adecuar los puestos con responsabilidades de coordinación de equipos de trabajo, atender eficazmente la ordenación y gestión del personal según la naturaleza de los servicios que se presten en cada caso y posibilitar una carrera profesional y una promoción interna para el personal laboral, realizando una valoración de puestos de trabajo para fijar los aspectos retributivos de la R.P.T., cuyos componentes sean el reflejo de las condiciones profesionales del personal, de las características del puesto de trabajo y de la eficacia exigible para su desempeño.

4. En el marco de la Comisión Técnica de RPT se analizarán las modificaciones que se consideren más racionales para la prestación de los servicios, así como aquellas otras valoraciones de los puestos de trabajo vigentes que resulten imprescindibles y repercutan en sus retribuciones, estableciendo los criterios objetivos aplicables en su caso; a tal fin se destina presupuestariamente para el ejercicio 2005 un Fondo adicional de un 0,5% de la masa salarial.

5. Las necesidades de contratación temporal se realizarán de forma sistemática recurriendo a las bolsas de trabajo internas o externas, y a falta de éstas se realizarán convocatorias específicas conforme a las bases negociadas y en todo caso se excluye la contratación con empresas de trabajo temporal reguladas por la Ley 14/1994 de 1 de junio, modificada por la Ley 29/1999 de 16 de julio.

* Artículo 23. Contratación temporal interna.-

1. Para la atención de necesidades de personal no permanente, tanto contratado laboral de duración determinada como personal funcionario con carácter interino, de larga duración, referidas a alguna de las siguientes categorías profesionales o clases funcionariales: Ordenanzas-Subalternos/as, Auxiliares, Administrativos/as, Técnicos/as de Administración General, Operarios/as, Auxiliares de Enfermería, Educadores/as de Deficientes, Educadores/as, Trabajadores/as Sociales, ATS/DUE, Psicólogos/as, Arquitectura Técnica y Oficiales/as de Servicios Múltiples, se formará anualmente una Bolsa de Trabajo integrada por el Personal Laboral Fijo y Funcionario de Carrera con los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las respectivas plazas que así lo solicite.

Estas bolsas se circunscribirán a los supuestos de promoción interna en sentido estricto, esto es, cuando suponga cambio de categoría profesional, reconduciendo la movilidad horizontal a los concursos anuales de provisión de puestos vacantes.

La CIV podrá acordar la formación de Bolsas de Contratación Temporal Interna para otras categorías diferentes a las previstas en el párrafo anterior en atención a las circunstancias concurrentes.

2. La correspondiente convocatoria para la inclusión en Bolsa se formalizará en los Tablones de Anuncios de la Corporación durante el mes de enero de cada año, siendo baremadas las solicitudes por una Comisión constituida al efecto por una Presidencia y una Vocalía designadas por la Corporación y dos Vocalías designadas una por el Comité de Empresa y otra por la Junta de Personal.

En los casos de bolsas propias de categorías profesionales para cuyo ejercicio no exijan las Leyes estar en posesión de un título académico o profesional, la inclusión en la respectiva bolsa requerirá la previa superación de una prueba de aptitud mínima con todas las personas aspirantes. Para la convocatoria de dicha prueba se organizará previamente el correspondiente curso de capacitación específica. La evaluación de esta prueba sólo podrá ser de apto/a o no apto/a de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo la que determine la posición en la bolsa.

Las Bolsas así formadas serán aprobadas mediante la correspondiente resolución de la Delegación de recursos Humanos, con efectos de 1 de febrero de cada ejercicio.

3. Dentro de las citadas Bolsas las personas aspirantes se ordenarán por la aplicación del siguiente baremo:

* Antigüedad: 0,5 puntos por cada año de trabajo en la Diputación Provincial de Granada, sin límite de puntuación.

* Formación: 0,2 puntos por cada actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento, con un máximo de 1.00 puntos.

* Permanencia en puesto de trabajo relacionado con el puesto de trabajo objeto del contrato o nombramiento: 0,4 puntos por cada año, con un máximo de 2.00 puntos.

4. El contrato o nombramiento de quien por turno correspondiente se realizará preferentemente con cargo a la

correspondiente Bolsa derivada del presente artículo, frente a las reguladas en el artículo siguiente, siempre que se den cumulativamente las siguientes circunstancias:

a) Que su duración mínima fijada o prevista sea de seis meses.

b) Que no se haya agotado ya durante el ejercicio con los contratos y nombramientos ya realizados con cargo a la respectiva bolsa de promoción temporal interna un cupo respecto del número de contratos y nombramientos de este tipo realizados durante el ejercicio anterior, fijándose inicialmente el cupo en el 75% hasta 30 de junio de 2005, 50% hasta 30 de junio de 2006 y 25% a partir de dicha fecha.

5. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los casos en que se requiera acreditar conocimientos específicos, podrá acordarse la realización de una prueba de aptitud con todos aquellas personas aspirantes que figuren en la correspondiente Bolsa. La evaluación o valoración de estas pruebas sólo podrá ser de apto o no apto de modo que, acreditada la aptitud, sea el orden de situación en la bolsa el que determine el mejor derecho para el contrato o nombramiento.

6. Las vacantes producidas por el procedimiento regulado en el presente artículo se cubrirán por el siguiente de la Bolsa interna o externa que corresponda y, en defecto de Bolsa, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.5 siguiente o, en su caso, según lo dispuesto para la selección de personal funcionario o laboral interino.

7. El personal fijo que suscriba un contrato de trabajo de duración determinada o sea nombrado/a funcionario/a interino/a por el turno regulado en el presente artículo verá su contrato suspendido con reserva de su puesto de trabajo en los términos del artículo 25.1 l) del presente Convenio.

* Artículo 24. Contratación temporal.

1. Para la selección de Personal laboral no permanente conforme a los principios de mérito, capacidad y publicidad, se constituirá una Bolsa de Trabajo para cada una de las categorías o clases convocadas y resueltas, con vigencia continua para el periodo comprendido entre una Oferta de Empleo Público (OEP) y la consecutiva. La eficacia de cada Bolsa de Trabajo requerirá de su aprobación por la Delegación de recursos Humanos.

2. La Bolsa de Trabajo de cada categoría será única en su caso para la selección de todo el personal no permanente, tanto funcionario interino como contratado laboral, en el supuesto de que no se hayan convocado con cargo a una concreta OEP pruebas selectivas de acceso a la condición de Personal Laboral Fijo y sí de acceso a la condición de Funcionario de Carrera para la clase equivalente por razón de la titulación exigida.

3. La inclusión en una Bolsa de Trabajo vendrá determinada por la puntuación total obtenida en el proceso selectivo de que se trate por las personas aspirantes que reúnan cumulativamente los siguientes requisitos:

a) No figuren en la Propuesta de resolución de las pruebas correspondientes

b) Hayan superado al menos una de las pruebas de carácter eliminatorio

c) Superen el límite de la media resultante de la fórmula siguiente:

$$\text{Media} = \frac{\text{Suma de puntos}}{\text{Número de aspirantes}}$$

En el caso de que el número de personas contratadas con dicha categoría profesional en el año natural anterior a la fecha de formación de la Bolsa sea superior a la media resultante, se ampliará automáticamente dicho límite hasta ese número.

4. Los criterios básicos para el funcionamiento de las Bolsas de Trabajo serán los siguientes:

* El contrato de trabajo de duración determinada se realizará según el orden que la persona aspirante ocupe en la Bolsa de Trabajo correspondiente.

A tal efecto las propuestas de contratación suscritas por la respectiva Delegación de Area se tramitarán, una vez registradas en el Area de recursos Humanos, con indicación de la fecha y número de registro en la mismas, por riguroso orden de entrada.

Cuando la fecha de la Propuesta y la prevista en su caso de efectos del contrato difieran, las solicitudes serán ordenadas para su tramitación según esta última fecha.

Cuando en una misma Propuesta se incluyan varios contratos para una misma categoría pero de duración prevista diferente, todos ellos serán ofrecidos a cada uno de las personas de la Bolsa por su orden en la misma hasta tanto no hayan sido adjudicados.

* Se dará de baja en una Bolsa de Trabajo a quien así lo solicite mediante instancia presentada en el Registro General de esta Corporación.

* El contrato se realizará a favor de quien figure en primer lugar de la Bolsa de Trabajo siempre que esté disponible y proceda legalmente. A tal efecto se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si por causa del régimen legal de la modalidad contractual requerida no se pudiese celebrar contrato con quien por turno correspondiese de la Bolsa de Trabajo, dicha persona conservará su orden de preferencia para el próximo contrato o nombramiento legalmente procedente.

b) La persona a quien corresponda por el orden de la Bolsa de Trabajo la celebración del contrato podrá renunciar al mismo conservando su orden de preferencia por una sola vez. En caso de una segunda renuncia, se saltará su turno, no volviendo a ser llamada hasta 6 meses después de la renuncia. No regirá esta última regla cuando la renuncia tenga su causa en la vigencia de un contrato laboral o nombramiento interino al servicio de esta Corporación y correspondiente a otra Bolsa, en cuyo caso será llamado según su orden una vez que esté disponible y proceda legalmente.

c) La incomparecencia de la persona convocada para la fecha de presentación de la documentación requerida y firma del contrato la misma consideración de la renuncia expresa.

d) La persona aspirante será convocada para la fecha de la presentación de la documentación y firma mediante llamada telefónica. De no hallarse presente al realizar la llamada telefónica, ésta se repetirá al menos tres veces en horas distintas hasta la finalización de la jornada labo-

ral del día siguiente. Si intentadas las anteriores operaciones no fuera posible contactar con la misma, se saltará su turno, siendo llamada una vez que esté disponible, y se procederá a convocar a la siguiente por orden.

En el caso de la comunicación realizada bien con otra persona presente en el domicilio señalado a efectos de notificaciones, que haga constar su identidad, o bien con cualquier servicio de recogida de mensajes, se esperará hasta la finalización de la jornada laboral del día siguiente la comunicación con la propia persona interesada. Transcurrido dicho plazo sin que la misma se produzca, se aplicará el régimen propio de la renuncia.

En cualquier caso se realizará el correspondiente contrato a favor de la persona inicialmente convocada de comparecer la misma para la fecha prevista de formalización y no haber suscrito ya el contrato la siguiente persona convocada.

* En el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción concertado por un plazo inferior a la duración máxima legal, podrá prorrogarse en caso de persistir las mismas circunstancias, de mutuo acuerdo y por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

* La persona que figure en diversas Bolsas de Trabajo podrá ser contratada eventualmente por circunstancias de la producción aún superando la duración máxima correspondiente al último contrato siempre que no lo sea ni para una categoría laboral equivalente ni vinculada a la anterior por promoción.

* En el caso de otras modalidades contractuales de duración determinada cuya duración sea en principio incierta o estimada, el contrato tendrá vigencia mientras permanezca la causa de la celebración, tramitándose en su caso las prórrogas que resulten oportunas.

5. En el caso de que no exista Bolsa de Trabajo de la categoría requerida para cubrir la vacante o necesidad temporal se realizará oferta de empleo genérica para la selección de personal laboral no permanente, conforme a las Bases aprobadas por la Presidencia o Delegación del Area de recursos Humanos en su caso.

El número de aspirantes requerido en la Oferta Genérica a la correspondiente Oficina de Empleo será del cuádruple de los puestos a cubrir.

Para la selección de las personas aspirantes requeridas se constituirá una Comisión Permanente de Selección de cinco miembros con sus correspondientes suplentes, presidida en cada caso por la Delegación del Area de pertenencia y como miembros natos, dos designados en representación del Comité de Empresa y uno en representación de la Delegación de recursos Humanos. El miembro restante será designado en cada caso por la presidencia de la Comisión Permanente. Las vocales de la Comisión deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas o puestos convocados.

En estos supuestos de inexistencia de Bolsa de Trabajo, aquellas personas aspirantes que superen el correspondiente proceso selectivo configurarán una Bolsa de Trabajo de funcionamiento análogo a las derivadas de la OEP, que se utilizará para todas las necesidades de personal de la misma naturaleza y perfil.

6. Cuando se trate de cubrir de forma temporal plazas vacantes de nueva creación o puestos vinculados a la implementación de Programas o Convenios de Colaboración para los que exista Bolsa de Trabajo correspondiente a la categoría o clase requerida pero sea necesario según la propuesta del Área correspondiente un perfil específico, todas las personas integrantes y disponibles de la citada Bolsa serán convocadas para la correspondiente selección.

7. El periodo de prueba en los contratos laborales de duración determinada será de tres meses para los trabajadores incluidos en los Grupos 1 y 2, de un mes para los incluidos en los Grupos 3 y 4 y de quince días laborables para el Grupo 5.

Durante este periodo, tanto la Diputación como el trabajador o la trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Superado este periodo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este periodo a todos los efectos.

El personal a prueba tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este apartado se informará a la representación del personal.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento que afecten al personal durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

TITULO IV. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO. SUSPENSION DEL CONTRATO

* Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Acuerdo entre la Diputación Provincial de Granada y su personal

b) Excedencia forzosa por elección para un cargo público en el ámbito local, autonómico, estatal o europeo, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la condición de miembro de Parlamento Europeo, Cortes Generales, Asambleas o Parlamentos Autonómicos, Presidencias de las Entidades Locales y concejalías con dedicación plena o parcial.

c) Excedencia forzosa por designación o nombramiento al Gobierno o a los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas, para cargo público dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales con un nivel mínimo de alto cargo o equivalente o incorporación con nombramiento como personal eventual, que imposibiliten la asistencia al trabajo o resulten incompatibles con el mismo.

d) Excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. Se considerará incluida en las funciones sindicales de ámbito provincial la actividad sindi-

cal dirigida al conjunto de la Administración Local de la correspondiente Provincia. En caso de nombramiento como personal eventual de la Diputación, el personal podrá optar entre la retribución del cargo o la que venía percibiendo como personal de la Diputación antes de su designación como personal eventual.

e) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos internacionales o de carácter supranacional, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, programas de cooperación internacional o actividades de solidaridad social gestionadas por organismos públicos u organizaciones no gubernamentales bajo sus auspicios.

f) Prestación de servicios de carácter temporal en otras Administraciones Públicas en virtud de acuerdos de colaboración de la Diputación Provincial con dichas entidades que incluyan dicha reserva del puesto de trabajo.

g) El nombramiento como personal funcionario en prácticas así como el periodo de prueba establecido legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

h) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento En los supuestos de parto la duración será de 16 semanas que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, la duración será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, si bien en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento

previo de los padres o madres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, con discapacidad o minusvalía o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales u organismos competentes.

Los periodos de descanso a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. En los casos de disfrute a tiempo parcial se deberá comunicar el mismo al Área de Recursos Humanos según el caso antes de la suspensión del contrato o siete días antes de la fecha de efectos de la solicitud. Se concretará mediante acuerdo de la Comisión Paritaria la forma de usar este descanso a tiempo parcial por el personal sujeto a turnos.

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

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

En todos los supuestos de suspensión a que se refiere el presente apartado la Diputación Provincial completará las prestaciones de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social hasta alcanzar el total de las retribuciones.

En lo no dispuesto en el presente apartado para los supuestos de parto y adopción o acogimiento así como en los supuestos de riesgo durante el embarazo habrá que estar respectivamente a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 respectivamente del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

i) Excedencia por cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de finalización de la suspensión conforme al apartado anterior. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración de la persona interesada de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

j) Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad física, sensorial o psíquica, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia tendrá una duración no superior a tres años. La concesión de esta excedencia se hará previa

declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal al que se refiere.

k) Invalidez permanente del personal.

Cuando a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad permanente en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, durante el periodo previsto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. El reingreso deberá producirse en el plazo de treinta días desde la notificación de la resolución con efectos económicos desde la fecha de la notificación. Asimismo, en caso de que el organismo gestor de la Seguridad Social revise la resolución por la que se declaró la incapacidad y declare la aptitud para el trabajo por rehabilitación o cura, el personal afectado tendrá derecho a reingresar al servicio de la Diputación en el plazo de treinta días desde la notificación de la resolución, con efectos económicos desde la fecha de la notificación y obligación de reintegro de la ayuda prevista en el art. 30.3 del presente Convenio.

l) Prestación de servicios en la Diputación Provincial de Granada bajo otra relación jurídica laboral o funcional no permanente, mientras dure la misma.

m) Privación de libertad de la persona trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

n) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

o) Realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, por la duración de los mismos, previo informe favorable de la persona responsable del servicio correspondiente y con derecho al percibo del salario base.

p) Realización de estudios conducentes a la obtención de un título académico o profesional reconocidos o a la preparación de oposiciones, por un plazo máximo de seis meses cada dos años.

q) Interés particular hasta un máximo de dos años, sin retribución. La persona trabajadora fija deberá contar para ello con más de siete años de antigüedad en la Diputación Provincial y no podrá solicitar esta suspensión una vez reincorporado al servicio activo hasta que transcurran cinco años desde la finalización de la anterior suspensión.

r) Interés particular, hasta un máximo de 6 meses fraccionables cada dos años, sin retribución y siempre que el servicio lo permita, para el personal laboral fijo.

s) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En este supuesto el periodo 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 periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

2. Las suspensiones contractuales reguladas en el apartado anterior, excepto las contenidas en los apartados a) y q), darán derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Asimismo las suspensiones contractuales del apartado primero de este artículo darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro durante su vigencia.

El personal en excedencia o suspensión del contrato en los supuestos regulados en los apartados h), i), j) y l) tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional en las mismas condiciones que el resto del personal que se encuentre prestando servicios en Diputación.

3. El personal cuyo contrato se halle suspendido conforme al presente artículo habrá de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la terminación de la causa de la suspensión, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

* Artículo 26. Excedencia forzosa

1. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público que afecte a la profesión u oficio desempeñado en la Diputación Provincial, que determina la pérdida del puesto de trabajo excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses, y no le sea concedido el reingreso en el plazo de seis meses.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

En caso de excedencia forzosa se tendrá derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, complemento personal indefinido.

2. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

El personal en esta situación que solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, complemento personal indefinido.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización del tiempo de la condena. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el personal pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente a la persona privada de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de

seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

3. El personal excedente forzoso a que se refiere el presente artículo no podrá desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa sobre incompatibilidades.

* Artículo 27. Excedencia voluntaria

1. El personal fijo pasará a la excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

a) Por interés particular: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no inferior a dos años y sin límite máximo de duración.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo por parte de la Diputación deberá adoptarse en el plazo de treinta días. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del personal cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no se haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: quien como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público opte por un puesto de trabajo distinto de carácter permanente en la Diputación Provincial o en otra Administración Pública, o un puesto de trabajo temporal fuera de la Diputación Provincial, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la letra f) del artículo 25 del Convenio.

c) Por agrupación familiar: El personal cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de funcionario de carrera, interino, contratado con carácter indefinido o temporal o personal estatutario en cualquier Administración Pública tendrá derecho a la Excedencia Voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y sin límite máximo de duración. En estos supuestos el personal tendrá derecho a la reserva de un puesto de igual nivel y similares retribuciones en el mismo municipio en el que venía prestando servicios.

d) Por no reincorporarse al servicio activo en el plazo de treinta días naturales siguientes a la terminación de la excedencia forzosa. Dicha situación será declarada de oficio.

2. En los supuestos de las letras a), c) y d) el personal podrá solicitar su reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia en su caso. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

En el supuesto de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades de la letra b) del apartado anterior, el personal deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que se produzca el cese en las causas de incompatibilidad, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. La excedencia voluntaria a que se refiere el presente artículo no dará derecho a la conservación del mismo puesto, sino que se conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la primera vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produzca en la Diputación.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior para categoría similar, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una que a su categoría corresponda. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones complementarias correspondientes a ésta y las básicas de su grupo profesional manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad de la solicitud de reingreso.

La vacante que se asigne será sustraída de los concursos correspondientes en caso de estar ofertada, incluyéndose en el siguiente concurso de traslados que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional y el personal vendrá obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque tras su reingreso. En éste deberá solicitar todas las vacantes de su categoría profesional y, si el concurso fuese con resultas, todos los puestos de su categoría profesional. Si no se solicitasen dichas vacantes y/o no obtuviese destino en alguna de las solicitadas, la Diputación en la resolución del concurso procederá a adjudicarle destino de oficio.

4. Al personal en situación de excedencia voluntaria no le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

5. El personal fijo afectado por un proceso de movilidad forzosa derivado de un plan de ordenación de recursos humanos podrán ser declarados, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración máxima de 5 años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo cualquier tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico devengadas en el úl-

timo puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

CAPITULO SEGUNDO. EXTINCION DEL CONTRATO

* Artículo 28. Estabilidad en el empleo

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, cuando concurren los supuestos previstos en los artículos 51 y 52 a) b) c) y d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Diputación Provincial de Granada no hará uso de las medidas extintivas de contratos allí contemplados, procediendo a la adscripción del personal afectado a otros centros o servicios, incluso a distinta categoría profesional adoptando las medidas necesarias del reciclaje o formación.

Asimismo se extingue por la imposición de la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta y por la pérdida de la nacionalidad española sin perjuicio de las excepciones que resulten de la aplicación de la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, y demás normativa de Derecho Internacional.

2. El Personal Laboral de la Diputación Provincial de Granada incluido en el Anexo II, así como aquel personal que acceda a la condición de fijo como consecuencia de las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público, que por cualquier causa fuera despedido y el órgano jurisdiccional declare nulo o improcedente el despido, podrá optar entre ser readmitido en su puesto de trabajo o ser indemnizado en el plazo de los cinco días siguientes a contar desde la notificación de la sentencia. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada.

Siempre que se declare la nulidad o improcedencia de un despido o extinción de la relación contractual del personal anteriormente referido, la Diputación Provincial quedará obligada a la readmisión cuando el personal manifieste su voluntad de ser readmitido en el plazo al que se refiere el párrafo anterior.

3. En los casos de extinción del contrato de trabajo del personal laboral fijo incluido en el Anexo II por las causas previstas en los artículos 50 a 53 del Estatuto de los Trabajadores y de suspensión del contrato indefinido que proceda conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado tendrá derecho a reincorporarse a las vacantes de igual o similar categoría a la suya de que disponga la Diputación Provincial. A partir de la extinción contractual el personal en cuestión tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas correspondientes y no podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea esta de naturaleza laboral o administrativa, salvo lo susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades, quedando en caso contrario en suspenso, con pérdida de las retribuciones, tal derecho de reingreso durante la duración de dicha relación.

4. En los casos de despido o extinción de contrato del personal de plantilla incluido en el Anexo II, la indemnización será de 60 días de salario por año de servicio, sin el lí-

mite establecido en el artículo 56.2 y sin los límites de los artículos 51-8º y 53-l-b) del Estatuto de los Trabajadores.

5. A solicitud de la persona interesada, si ésta causare baja, la Corporación entregará un certificado acreditativo de los días cotizados a la Seguridad Social.

* Artículo 29. Cese voluntario de Personal

1. El personal laboral fijo que cese voluntariamente conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo por escrito con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

* Grupos I y II: dos meses.

* Grupos III y IV: quince días.

* Grupo V: siete días.

2. Fuera de tales casos y conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la renuncia voluntaria a la condición de personal laboral fijo deberá manifestarse por escrito y ser aceptada formalmente por la Corporación. Hasta que la aceptación no se formalice la persona trabajadora podrá dejar sin efecto la renuncia.

* Artículo 30. Jubilación

1. De acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, incluida por la Ley 14/2005, de 1 de julio, y en atención a la consecución de los objetivos recogidos tanto en el Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de recursos Humanos en la Diputación de Granada y como en el presente Convenio Colectivo y, en particular, la mejora de la estabilidad en el empleo, la contratación de nuevos trabajadores y el favorecimiento de la calidad del empleo, la jubilación del personal laboral fijo tendrá lugar con carácter general a los 65 años de edad, con las percepciones que marque la Ley.

2. El personal laboral fijo podrá continuar voluntariamente su prestación de 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 en la Corporación hasta completar el período de carencia, en cuyo momento causarán baja.

En ambos supuestos se deberá preavisar a la Diputación la prolongación en la prestación de servicios con al menos un mes de antelación a la fecha de cumplimiento de los 65 años.

3. Al extinguirse el contrato de trabajo a causa de jubilación, por edad, incapacidad o de forma anticipada, o muerte la persona interesada o su causahabiente percibirá una ayuda de dos mensualidades más la mensualidad en curso en su integridad.

* Artículo 31. Jubilación voluntaria incentivada

1. Los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena el 1 de enero de 1967 o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años.

Dicho personal que desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y los 65 años de edad, previa solicitud, podrá percibir de la Corporación, y dentro de la limitación presupuestaria correspondiente, por una sola vez, y salvo pacto en contrario entre la Corporación y su personal, una cantidad resultante de aplicar la retribución bruta mensual del

suelo medio del Grupo C por el número de meses que falten para la jubilación a los 65 años de edad, entendiéndose que la indemnización máxima por jubilación voluntaria anticipada será de 51.610 euros para 2006, tope revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

2. Por cada jubilación voluntaria anticipada se reducirá o modificará la plaza/puesto total o parcialmente según necesidades de los servicios y se podrán introducir los contratos que prevea la legislación vigente, en relación con el tiempo de cobertura de la plaza respecto al de la jubilación anticipada, pudiendo o no coincidir con el servicio respectivo de la misma. Asimismo, a efectos de determinar los programas correspondientes de jubilación anticipada planificándolos dentro de la previsión presupuestaria y determinación de plantilla, el personal interesado en la jubilación voluntaria anticipada habrá de comunicar en el ejercicio económico inmediato anterior su intención para que se pueda incluir en la modificación de plantilla anual que se tramita junto con el Presupuesto de la Corporación.

TITULO V. CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO. JORNADA Y HORARIO

* Artículo 32. Jornada laboral y horario

1. El personal no sometido a turnos realizará, con carácter general, la jornada laboral continuada durante todos los meses del año, en el régimen y distribución horaria siguiente:

a) Horario general: de 8.00 a 15.00 horas.

b) Horarios especiales:

* Horario especial de verano (1 de junio a 30 de septiembre): de 8.30 a 14.00 horas.

* Semana Santa, de lunes a miércoles: de 9.00 a 14.00 horas

* El día de la Cruz (o día laborable anterior en caso de que éste coincidiese con día no laborable): salida a las 13.00 horas y entrada al día siguiente cuando sea laborable a las 9.00 horas.

* Semana de Corpus: lunes y martes de 9.00 a 14.00 horas; miércoles de 9.00 a 12.00 horas

* Navidad (coincidiendo con el periodo de vacaciones del calendario escolar): de 9.00 horas a 14.00 horas.

2. El personal adscrito a Servicios Sociales Comunitarios se registrará en lo referente a festivos, regulación de jornada y horario de verano de conformidad con los criterios que se aplican actualmente.

3. En la hora de entrada del personal no sometido a turnos existirá un margen de quince minutos.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 a) y asegurando el normal funcionamiento de los servicios existirá la posibilidad del horario flexible consistente en la siguiente distribución: Una parte principal del horario, llamado fijo o estable, que será de 5 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las 9.00 y las 14.00 horas, y otra parte flexible, constituida por las horas restantes, que deberán prestarse de 7.00 a 9.00 horas, o de 14.00 a 16.00 horas.

5. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos ho-

ras de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

6. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quienes tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada.

7. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8. El personal que en la actualidad tiene la jornada partida, seguirá desempeñándola de igual forma, adoptándose el cómputo diario al establecido en el apartado primero.

9. El personal sujeto a turnos realizará su jornada bajo el mismo sistema de distribución de turnos y cómputo anual que el fijado para 2003.

7. Durante la jornada se dispondrá de 30 minutos para desayuno o bocadillo siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. En los servicios de mañana se hará entre las 9.30 y 11.30 horas.

8. Cuando por necesidades públicas como catástrofes, terremotos, etc..., la Diputación tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará estos servicios públicos con independencia de su jornada laboral.

9. El establecimiento de nuevas jornadas partidas o turnos u horario flexible se aprobará por la Presidencia de la Diputación, previa negociación y acuerdo de la C.I.V.

10. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que así lo haya dispuesto de forma expresa la persona responsable del servicio y siempre que no se trate de puestos de trabajo para los que la Relación de Puestos de Trabajo tiene establecida bien la Jornada J6 propia de Centros y/o Areas cuya actividad se desarrolla en base a una programación previa trimestral o bien Disponibilidad específica bajo la denominación D2, D3 ó D4, en cuyo caso no regirá lo establecido en el presente apartado y habrá que estar a la compensación expresamente establecida para tales casos en este Convenio.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias y por ello acuerdan su reducción al mínimo imprescindible y que se compensen preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada. Cuando las horas extraordinarias se realicen en domingo o festivo la proporción serán de dos horas y media por cada una realizada. La Comisión Paritaria determinará los casos en que la organización del trabajo y el funcionamiento de los servicios no permitan la com-

pensación horaria y pactará el abono de las horas extraordinarias y la cuantía de las mismas, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores

Los tiempos equivalentes de descanso retribuido, que podrán acumularse hasta completar días de descanso, habrán de disfrutarse cuando la organización del trabajo y el funcionamiento de los servicios lo permitan y, en todo caso, dentro del año siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, si bien no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Para quienes por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La disponibilidad para la realización de Horas Extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas o elementos asimilados: el criterio a seguir es su realización y su carácter obligatorio.

b) Horas extraordinarias necesarias por demandas imprevistas o periodos puntas de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: el criterio a seguir es su consideración estructural y de libre aceptación.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregándole copia del resumen en el recibo correspondiente cuando así lo solicite.

11. Cuando se trate de puestos de trabajo para los que la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral establezca bien la Jornada J6 propia de Centros y/o Areas cuya actividad se desarrolla en base a una programación previa trimestral o bien Disponibilidad específica bajo la denominación D2 ó D3, la compensación se hará a razón de dos horas de descanso por hora de trabajo, salvo en domingos y festivos, en cuyo caso la compensación será de dos horas y media de descanso por hora de trabajo, todo ello en los términos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

* Artículo 33. Reducciones de Jornada.-

1. Jornada reducida por interés particular.

El personal fijo tendrán derecho a obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo. Dicha solicitud habrá de formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de efectos de la reducción.

La jornada reducida será efectiva por un periodo de seis meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por periodos semestrales, salvo que solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de

un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

Los periodos y plazos de tiempo del párrafo anterior no serán exigibles en el caso de reducción de jornada solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquel personal que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

La duración ininterrumpida de la jornada de trabajo reducida en el supuesto al que se refiere el presente apartado podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del personal, percibiendo una retribución equivalente al 60% u 80%, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo profesional y de

los complementos de categoría, singular de puesto y condiciones de trabajo correspondientes al puesto que desempeña. Dicho personal experimentará en su base de cotización la reducción derivada de la minoración de sus retribuciones, de conformidad con lo establecido en las disposiciones que les sean de aplicación.

En el caso del personal sometido a turnos, la reducción de jornada vendrá referida en días laborables al correspondiente ciclo de turnos.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las demás modalidades de reducciones de jornada previstas en los restantes apartados del presente artículo y no podrá eliminar las exigencias del puesto derivadas de la Jornada J6 y de la Disponibilidad específica D2, D3 ó D4.

2. Jornada reducida por motivos familiares.

a) Las trabajadoras por lactancia de cada hijo ó hija menor de diecisiete meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá disfrutar al inicio, intermedio, final de la jornada, o dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, sin perjuicio del derecho a ausentarse del lugar de trabajo previsto en el art. 36.1 e), tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

c) Tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, quien atienda el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Diputación Provincial, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

d) Asimismo tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien tenga a su cuidado directo bien algún menor de doce años o persona con minusvalía psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o bien, algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho, que en ambos casos por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda

valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si la duración ininterrumpida de la jornada de trabajo reducida en este supuesto fuese igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, el personal recibirá una retribución equivalente al 60% u 80% respectivamente del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo profesional y de los complementos de categoría, singular de puesto y condiciones de trabajo correspondientes al puesto que desempeña; en otro caso para el cálculo del valor hora aplicable a la reducción proporcional de las retribuciones se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales divididas por el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir de media cada día.

e) Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado 2 constituyen un derecho individual y personal. No obstante, ante dos o más solicitudes del mismo servicio se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio, dando cuenta a la Comisión Paritaria.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de las reducciones de jornada a que se refiere el presente apartado 2 corresponderá a la persona interesada dentro de su jornada ordinaria.

El permiso de lactancia de las trabajadoras se podrá disfrutar convirtiendo las horas del mismo en días laborables que se acumularán en el año natural al finalizar la baja maternal o vacaciones no disfrutadas.

Las discrepancias surgidas entre la Diputación y su personal sobre la concreción horaria y la determinación de los referidos periodos de disfrute y la limitación del ejercicio simultáneo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, sin perjuicio de que pueda, si lo estima pertinente, reclamar con carácter previo a la Comisión Paritaria.

3. Violencia de género.

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 Diputación de Granada.

En defecto de acuerdo entre la Diputación y la trabajadora afectada, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado d) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4. Preparación a la Jubilación.

Como preparación para su pase a la Jubilación el personal laboral fijo tendrá derecho a reducir su horario general en una hora diaria al cumplir 63 años de edad y en dos horas diarias al cumplir 64 años de edad y mientras permanezcan en el servicio activo, en ambos casos sin reducción de sus retribuciones.

CAPITULO SEGUNDO. VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

* Artículo 34. Vacaciones.

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos conforme a las siguientes reglas:

a) El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado. Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente, maternidad o riesgo durante el embarazo, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

b) El periodo de vacaciones anuales podrá disfrutarse, a solicitud del personal, bien de fecha a fecha o bien mediante la distribución de veintitrés días laborables en los periodos que el mismo determine. A estos efectos los sábados no son considerados días laborables para el personal no sujeto a turnos.

c) Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a lo largo del año, si bien el personal tendrá derecho a disfrutarlas preferentemente en el periodo que va del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de este periodo aquellos centros u organismos cuya actividad esencial se desarrolle precisamente en dicho periodo.

d) En los centros asistenciales y en aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos en función de las necesidades de los servicios.

e) Cuando exista un régimen de vacaciones a turnos, el personal con hijos o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, tendrá derecho a que las suyas coincidan con el periodo de vacaciones escolares o el periodo fijado para atender a su cuidado en la resolución judicial en los casos de separación o divorcio.

f) Cuando por razones de servicio debidamente justificadas y previa autorización del Area de recursos Humanos, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo preferente antes señalado, tendrá derecho al disfrute adicional de 5 días laborables de vacaciones.

g) Como consecuencia de la elección del turno de vacaciones no se podrá crear la necesidad de contratación temporal.

h) El comienzo y la terminación de las vacaciones serán necesariamente dentro del año al que correspondan, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y no se pudiesen disfrutar por incapacidad temporal o baja por riesgo durante el embarazo, podrán ser disfrutadas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural al que correspondan o hasta el 15 de enero del año siguiente.

i) Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

j) La baja oficial ocurrida durante el disfrute de las mismas interrumpe el transcurso de su duración, y se deberá comunicar de forma inmediata al Servicio de Prevención y presentar la baja correspondiente. La unidad de Inspección llevará a cabo el control y seguimiento de las incidencias que se deriven de dicha situación. El personal tendrá derecho a que se señale un nuevo período para el disfrute de los días afectados por la baja oficial, siempre que no haya transcurrido el año natural dentro del cual habían de disfrutarse y de conformidad con las necesidades del servicio.

k) El personal fijo que cese por cualquier motivo disfrutará de los 31 días naturales anuales completos de vacaciones, independientemente de la fecha del cese.

l) El personal fijo o temporal que cese, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado de vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

m) Antes de concluir el primer trimestre del año en curso, cada departamento presentará en la Delegación de recursos Humanos la propuesta de distribución de las vacaciones anuales. Las propuestas serán elevadas para su aprobación por la Delegación de recursos Humanos. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva autorización de dicha Delegación.

2. Como preparación para su pase a la Jubilación el personal laboral fijo tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días de vacaciones anuales:

Opción primera

De 50 a 54 años de edad, 25 días laborables

De 55 a 59 años de edad, 26 días laborables

De 60 a 65 años de edad, 27 días laborables

Opción segunda

20 años de servicio, 24 días laborables

25 años de servicio, 25 días laborables

30 años de servicio, 26 días laborables

* Artículo 35. Fiestas.

Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente.

Cuando por necesidades del servicio o régimen de trabajo a turnos, no se pudiera descansar en alguna de las catorce fiestas establecidas en el calendario oficial, éstas se compensarán con dos días de descanso acumulables, a elección de la persona interesada y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

* Artículo 36. Permisos.

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

a) Por matrimonio o unión inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, 20 días. Quien disfrute de este último permiso no podrá disfrutarlo por matrimonio con la misma persona.

b) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, padre, madre, abuelos, abuelas nietos y nietas, el día del hecho si éste se produce en la misma localidad de residencia o dos cuando sea en localidad distinta.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija, 7 días a disfrutar por las trabajadoras, que acumularán este permiso, con el mismo régimen, en el año natural al finalizar la baja maternal, vacaciones no disfrutadas o reducción de jornada convertida en días laborables.

d) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija, 10 días a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

e) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

f) Por fallecimiento o enfermedad grave del padre o madre por consanguinidad o afinidad, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuge o pareja de hecho acreditada, hasta 7 días si el suceso se produce en la misma localidad de residencia o hasta 9 días cuando sea en localidad distinta. En caso de especial gravedad, podrá ampliarse en ambos casos por la Diputación hasta 15 días.

g) Por fallecimiento o enfermedad grave, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 3 días si el suceso se produce en la misma localidad de residencia ó 4 días cuando sea en localidad distinta.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado en línea recta descendente se refiere a hijos, hijas, nietos y nietas; en línea recta ascendente al padre, madre, abuelos y abuelas; y en línea colateral a hermanos y hermanas.

El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta al cónyuge, a los cónyuges de los hijos, hijas, nietos y nietas y al padre, madre, abuelos y abuelas del cónyuge y en línea colateral a los cuñados y cuñadas.

h) Por fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos hasta el cuarto grado civil, un día si el suceso se produce en la misma localidad de residencia o dos días cuando sea en localidad distinta.

i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, tres días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado f) anterior.

j) Por enfermedad común justificada de un hijo o hija menor de 12 años, dos días.

k) Para asistencia a consulta médica propia o de un familiar hasta el segundo grado, cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada que tenga que realizarse durante la jornada de trabajo. La duración de este permiso será exclusivamente del tiempo indispensable para la asistencia a la consulta, debiendo aportarse el correspondiente justificante del servicio sanitario.

l) En el caso de empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable.

m) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto o someterse a técnicas de fe-

cundación asistida, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

n) Por interrupción del embarazo, 7 días. Para la gestión del presente permiso se adoptarán las medidas precisas que garanticen la intimidad de la trabajadora.

o) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

p) Para la realización de trámites de separación y/o divorcio, hasta 7 días.

q) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable. 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 periodo de tres meses, no podrá la Diputación Provincial pasar al personal a la situación de excedencia forzosa del artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni extinguir el contrato de trabajo.

r) Por atención de campañas correspondientes a elecciones Locales, Autonómicas, Estatales, Europeas o Sindicales, las personas candidatas o coordinadoras, debiendo acreditarse la inclusión en la correspondiente candidatura o en su caso el nombramiento para el cargo.

s) Para cambiar de domicilio, 6 días. La concesión de este permiso deberá solicitarse con 5 días de antelación y lo acredite de forma fehaciente. Este permiso podrá ser acumulable con el permiso por matrimonio o unión inscrita.

t) Para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación, bien para la obtención de un título académico o profesional reconocido, bien de procedimientos de acceso a funciones públicas o bien para la obtención de títulos u otras acreditaciones o permisos oficiales, el tiempo indispensable.

u) Para asistir a cursos, congresos, etc. de carácter sindical durante su duración y según las necesidades del servicio respectivo, previa comunicación a sus responsables y a la Delegación de recursos Humanos con una antelación mínima de tres días y posterior justificación del uso de tal permiso.

v) Para asistir a actividades formativas del Plan de Formación de la Diputación Provincial de Granada u otras de formación o perfeccionamiento profesional, conforme a lo dispuesto en las normas de funcionamiento del Plan y demás criterios para la formación en general en la Diputación de Granada.

w) Por acceso a una nueva categoría profesional, tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia y un mes si lo comporta, a partir de la fecha de efectos del contrato correspondiente. Este permiso no será acumulable al permiso por cambio de domicilio.

x) Por asuntos propios de todo el personal, 8 días laborables, a disfrutar en cualquier época del año según las necesidades del servicio y a criterio del personal, no pudiendo unirse en este caso a las vacaciones reglamentarias cuando éstas se disfruten en un solo periodo. De

estos 8 días, el Viernes de Corpus será disfrutado por todo el personal no sometido a turnos. Tan sólo en puestos de trabajo situados en centros como la Residencia de Ancianos de Huéscar o Servicios Sociales Comunitarios, la festividad del Corpus se trasladará a la festividad del respectivo municipio.

y) Por el tiempo necesario para la asistencia a las sesiones de un tribunal con nombramiento de la autoridad competente.

z) Para asistir en la condición de miembro a Plenos, Comisiones informativas o especiales, de gobierno y para la atención de las delegaciones de las Entidades Locales.

aa) Por el tiempo indispensable para que las personas que formen parte de la Comisión de Control del Plan de Pensiones realicen las tareas propias de su cargo en la propia Comisión o ante la Entidad Gestora.

bb) Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por esta formulados.

2. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables en la Diputación Provincial, con las limitaciones que se establecen en la Administración del Estado. El calendario laboral incorporará los días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

El personal sometido a turnos disfrutará igualmente de los días gratificables que la Diputación conceda al resto del personal.

3. La Diputación Provincial, de forma potestativa y en función de la prestación de los servicios en cada momento, podrá determinar con carácter previo que los sábados que fuesen festivos según calendario laboral sean compensados para el personal no sometido a turnos como de ausencia justificada con el inmediato viernes o lunes, determinándose el nivel de concurrencia al trabajo por parte del personal sin que dicha prestación pueda suponer un nivel inferior al 50% de personal correspondiente a un día de trabajo normalizado.

4. Los días de permiso se consideran siempre naturales, por lo que su coincidencia con festivos no prolonga la duración del permiso. Para los eventos previstos en los apartados f) y g) anteriores se computarán desde su utilización, no incluyéndose en dicho cómputo el tiempo imprescindible que resulte necesario en el día del hecho. Para los eventos de enfermedad grave previstos en los apartados f) y g) anteriores la utilización podrá realizarse de forma fraccionada motivadamente.

5. Son causas de permisos excepcionales de concepción discrecional las siguientes:

a) La fuerza mayor.

b) La prórroga del permiso del apartado 1. f) hasta 30 días adicionales en casos de enfermedad o accidente muy grave con derecho al 50% de las retribuciones.

c) La realización de estudios, preparación de exámenes o oposiciones, hasta 20 días al año sin derecho a retribución. En este caso, a efectos de cotización se estará a lo dispuesto en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre y normativa concordante.

6. De las situaciones de parejas de hecho inscritas derivarán las mismas relaciones de afinidad que las del matrimonio a los efectos del presente artículo.

7. El disfrute de los permisos indicados requerirá siempre la previa comunicación a la Jefatura del Departamento correspondiente y posterior justificación ante la Delegación de recursos Humanos, si bien la justificación se exceptúa en los supuestos de asuntos propios. La Diputación adoptará las medidas oportunas para comprobar el uso adecuado de lo previsto en el presente artículo.

CAPITULO TERCERO. ESTRUCTURA SALARIAL

* Artículo 37. Conceptos salariales.

1. Se considerarán salario las siguientes percepciones económicas, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo:

A) Retribuciones Básicas

A.1 Salario Base

A.2 Pagas Extraordinarias

A.3 Antigüedad

B) Complementos y pluses salariales:

B.1 Categoría Económica

B.2 Plus de Convenio

B.3 Complementos de Puesto de Trabajo:

* Complemento singular de Puesto de Trabajo

* Complemento de Penosidad-Peligrosidad

* Complemento de Turnicidad

* Complemento por Trabajos nocturnos

* Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos

C) Complementos por Cantidad o Calidad del Trabajo:

C.1 Servicios Extraordinarios

C.2 Incentivo de Productividad

D) Complemento Personal Indefinido

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio no podrá percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración o a cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas aún cuando estuviesen atribuidas a los mismos, debiendo percibir únicamente los abonos a que se refiere este Convenio, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.

Cualquier modificación del esquema retributivo que para el personal laboral se establece en el presente Convenio habrá de ser negociado entre la Diputación Provincial y los representantes sindicales del personal laboral.

2. La cuantía de cada uno de los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio para el año 2004 será la que corresponda conforme a lo establecido en este Capítulo y en el Anexo I.

Los conceptos retributivos de los apartados anteriores A, B.1 y B.2, así como el Complemento singular de Puesto de Trabajo y el Complemento de Penosidad-Peligrosidad del apartado B.3 y, en su caso, el resto de conceptos del apartado B.3, se incrementan para cada nuevo ejercicio presupuestario en los porcentajes que fija la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio del Sector Público, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles en los complementos singulares de los puestos ocupados por el personal a que se refiere este Convenio.

3. Cualquier variación de las cuantías contenidas en el Anexo I de este Convenio será objeto de negociación colectiva en la CIV.

La valoración de las condiciones incluidas en el Complemento de Categoría y en los Complementos de Puesto de Trabajo, así como la asignación de estos complementos y la determinación de sus niveles para cada puesto de trabajo serán objeto de negociación colectiva en la CIV y se incorporarán en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral.

4. Todas las percepciones económicas que figuran en el apartado primero de este artículo tendrán la consideración de salario y se computarán en la Base de Cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social en los términos legalmente previstos.

5. Para el conjunto de los trabajadores sometidos a Convenio que mantengan una relación laboral de carácter temporal con la Diputación dentro del periodo objeto de vigencia del mismo, la Corporación procederá al pago en la cantidad proporcional que corresponda y de conformidad con los mismos criterios que se han señalado para el personal fijo de plantilla.

* Artículo 38. Salario Base.

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo correspondiente en función del grupo profesional de pertenencia, cuya cuantía aparece determinada en el Anexo I y que se percibe en doce mensualidades.

* Artículo 39. Pagas extraordinarias.

El personal acogido a este Convenio percibirá en todo caso dos gratificaciones extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base más la antigüedad y el plus de convenio.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se pagarán conjuntamente con la nómina correspondiente a dichas mensualidades. A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo anterior de servicios comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo y la correspondiente a diciembre el comprendido entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

A la persona que haya ingresado en el transcurso del año o cesado antes del devengo se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo en los casos de cese por jubilación, incapacidad o fallecimiento de la misma.

* Artículo 40. Antigüedad.

1. El personal laboral fijo acogido a este Convenio percibirá, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la cantidad fijada en el Anexo I que corresponda en función del grupo profesional en el que en cada momento esté encuadrado e independientemente de la categoría profesional en que se hayan prestado.

A efectos del complemento de antigüedad del personal laboral fijo, se tendrán en cuenta los servicios prestados en cualquier Administración como personal funcionario de carrera, funcionario interino, contratado laboral

fijo, contratado interino, contratado eventual o contratado administrativo por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo. Al acto administrativo por el que se reconozcan tales servicios, que se adoptará de oficio en el caso de servicios prestados para la propia Diputación Provincial, se le otorgarán efectos económicos retroactivos con el límite máximo del plazo de Prescripción establecido en el artículo 59.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el personal con contrato laboral de duración determinada percibirá el concepto salarial de antigüedad propio del personal laboral fijo de manera proporcional, en función del tiempo de servicios prestados en la Diputación Provincial de Granada que se haya acumulado.

A partir del 11 de julio de 2001, fecha de la entrada en vigor de la Ley 12/2001, de 9 de julio, los trabajadores y las trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada a que se refiere el apartado sexto del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a perfeccionar el concepto salarial de Antigüedad por servicios efectivos prestados en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Unico del Personal laboral al servicio de la Diputación Provincial de Granada, en los términos del párrafo primero del apartado primero anterior.

3. El personal laboral fijo que preste sus servicios como personal laboral eventual por el turno de promoción temporal interna perfeccionará desde la fecha referida en el párrafo anterior y percibirá a partir de la fecha de perfeccionamiento en concepto de complemento personal transitorio la cantidad correspondiente al periodo acumulado de servicios prestados.

* Artículo 41. Categoría económica y Plus de Convenio.

1. La Categoría económica consiste en el plus salarial consolidable por cada persona trabajadora dentro de su grupo profesional conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

El personal tendrá derecho al abono de la Categoría económica consolidada, con independencia del nivel del puesto de trabajo que desempeñe, cuando el nivel de plus de Categoría de dicho puesto sea inferior. En caso contrario percibirá el plus salarial fijado en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral para cada puesto de trabajo.

Este plus salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía recogida en el Anexo I, actualizada de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada uno de los dieciocho niveles en que habrán de clasificarse los puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de acuerdo con las funciones que les son inherentes.

Para los puestos señalados como de primera ocupación así como para la contratación temporal se definen el nivel 4 como nivel básico de categoría económica consolidable del Grupo 3, así como el nivel 3 como nivel básico de categoría económica del Grupo Profesional 4. Se anotarán las referencias oportunas en la R.P.T.

2. El Plus de Convenio consiste en el plus salarial al que tendrá derecho cada persona trabajadora en función de la categoría económica percibida y con la cuantía recogida en el Anexo I. Este plus salarial se percibirá en doce mensualidades y su cuantía será actualizada de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Ello no obstante, en el supuesto de que las pagas extraordinarias reguladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado experimentasen para el ejercicio de que se trate una actualización específica no prevista en el presente Convenio Colectivo, se incorporará correlativamente al Plus de Convenio mensual el resultado del cociente de su importe anual entre catorce.

* Artículo 42. Complementos de Puesto de Trabajo.

1. Son aquellos complementos de índole funcional, vinculados al puesto de trabajo por estar destinados a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento de los mismos si dejaran de realizarse las funciones del correspondiente puesto por lo que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de las condiciones particulares indicadas según la Relación de Puestos de Trabajo.

Los distintos complementos de puestos de trabajo serán acumulables entre sí.

Los niveles y cuantías de los complementos asignados a los puestos de trabajo sólo podrán modificarse por negociación colectiva.

2. Tendrán la consideración de Complementos de Puesto de Trabajo los siguientes:

a) Complemento Singular de Puesto de Trabajo: Retribuye el nivel asignado en la Relación de Puestos de Trabajo por la concurrencia de los factores de dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad o responsabilidad.

La cuantía correspondiente para cada uno de los 10 niveles existentes será la establecida en el Anexo I. Con efectos a partir de 1 de enero de 2005 dicha cuantía será objeto de revisión anual en el caso de que para el periodo anterior entre el 1 de noviembre y el 31 de octubre el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en este último ejercicio. A tal efecto el valor de dicha desviación sobre el total de los conceptos salariales se incorporará al Complemento Singular de Puesto de Trabajo para el cálculo de las retribuciones correspondientes al siguiente ejercicio, sin perjuicio de la percepción a tanto alzado de una paga de compensación equivalente a la desviación producida. Dicha paga de compensación se percibirá en la nómina del mes de enero siguiente al periodo de referencia.

b) Complemento de Penosidad-Peligrosidad: Retribuye el nivel asignado en la Relación de Puestos de Trabajo por la concurrencia de los factores de esfuerzo físico, peligrosidad o toxicidad, así como penosidad no retribuida por otros complementos salariales incluidos en el presente artículo. La cuantía correspondiente para cada uno de los niveles existentes será la establecida en el Anexo I.

También retribuye la dispersión geográfica como modalidad específica del factor penosidad para determinados puestos de trabajo, en relación con la realización sistemática de desplazamientos por encima del umbral determinado a tal efecto y las consecuencias de los mismos respecto a la incomodidad específica para el trabajador o trabajadora y el desgaste del vehículo particular puesto voluntariamente a disposición que afecte a su vida útil. A tal efecto:

* Se considerarán aquellos puestos de trabajo en que, como parte de su contenido sustancial, hayan realizado como media durante los tres años anteriores un mínimo de 170 km mensuales. En tales casos se incluirá la correspondiente referencia en la RPT con efectos de 1 de enero de 2005 y procederá por tal concepto la cuantía de 20 euros mensuales.

* La realización de un kilometraje superior a 240 km mensuales. En tales casos se incluirá la correspondiente referencia en la RPT con efectos de 1 de enero de 2005 y procederá por tal concepto la cuantía de 30 euros mensuales.

* La realización de un kilometraje superior a 700 km mensuales. En tales casos se incluirá la correspondiente referencia en la RPT con efectos de 1 de enero de 2005 y procederá por tal concepto la cuantía de 60 euros mensuales.

* La realización de un kilometraje superior a 1.200 km mensuales. En tales casos se incluirá la correspondiente referencia en la RPT con efectos de 1 de enero de 2005 y procederá por tal concepto la cuantía de 80 euros mensuales.

* Para el caso de quienes, en el desempeño de su actual puesto de trabajo, hayan puesto voluntariamente a disposición del servicio su vehículo particular para la realización de sus cometidos durante los tres años anteriores, no correspondiendo la inclusión en alguno de los apartados anteriores, se incluirá la correspondiente referencia en la RPT con efectos de 1 de enero de 2005 y procederá por tal concepto la cuantía de 10 euros mensuales.

c) Complemento de turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos cuando así se establezca, así como las reducciones horarias incluidas en el presente Convenio para el personal no sometido a turnos. Dicho complemento variará en su cuantía según la modalidad asignada al concreto puesto de trabajo de entre las siguientes:

* (J3): Régimen rotatorio de dos turnos

* J3*: Jornada de lunes a viernes en horario de 7.45 horas a 14.00 horas y sábados alternos (lavadero, costurero, ropero)

* J3**: Jornada de mañana y tarde exceptuando sábados y domingos.

* (J4): Régimen rotatorio de tres turnos

Para el cálculo del Complemento de Turnicidad la fórmula consistirá en la aplicación a la media aritmética de la suma de los salarios base de los Grupos C y D del 20% para el Régimen rotatorio de 3 turnos y del 15% para el de 2 turnos.

d) Complemento por Trabajos Nocturnos: El personal sometido a turnos que realice un turno de noche (de 22.00 horas a 8.00 horas) percibirá este Complemento,

en la cuantía recogida en el Anexo I. El correspondiente complemento se incrementará cuando se trate de las noches del 24 y 31 de diciembre en 44,54 euros adicionales para el año 2004.

e) Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos: El personal sometido a turnos que realice un turno en Domingo o Festivo percibirá este Complemento en la cuantía recogida en el Anexo I. A estos efectos, se considerarán festivos los 14 días festivos señalados en el Calendario Laboral aplicable, además del Día de la Cruz, el Viernes de Corpus y los días 24 y 31 de diciembre.

* Artículo 43. Servicios extraordinarios.

1. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable siempre que la organización del trabajo lo permita, conforme al artículo 32 del presente Convenio. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso por causa no imputable a la persona trabajadora se remunerarán con un recargo del 75% sobre el valor de la retribución correspondiente a la hora ordinaria de trabajo. La fórmula para el cálculo de dicha retribución será el cociente que resulte de dividir las retribuciones anuales de cada persona por el número de horas anuales de trabajo.

2. Otros servicios extraordinarios.

a) Por la realización de guardias médicas se abonarán las cuantías establecidas en el Anexo I según se trate de:

* Guardias localizadas

* Guardias localizadas en Domingos y Festivos

* Guardias de presencia física

* guardias de presencia física en Domingos y Festivos

Las guardias de presencia física se realizarán en el centro entre las 15 horas y las 8 horas del día siguiente. El personal saliente de guardia a las 8 horas quedará libre del servicio habitual de 8 a 15, siempre que la Dirección del centro pueda habilitar medios para que dicho servicio quede atendido sin incremento de personal.

b) Por la realización de traslados y desplazamientos de los usuarios y las usuarias de los Centros Sociales se abonarán las cuantías establecidas en el Anexo I según se trate de

* Traslados y desplazamientos dentro del municipio

* Traslados y desplazamientos fuera del municipio

* Artículo 44. Incentivo de Productividad.

1. El personal acogido al presente Convenio Colectivo tiene el deber básico de contribuir a la mejora de la productividad. El Comité de Empresa colaborará con la Corporación Provincial para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

2. En atención a la consecución de ciertos objetivos o resultados determinados por las respectivas Areas y/o en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo que permitan apreciar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés e iniciativa con que se desempeñan los puestos de trabajo, podrá asignarse un Incentivo de Productividad conforme a la partida consignada en el Presupuesto Provincial para el área o programa de que se trate, dentro de la cantidad global destinada a la

asignación del Incentivo de Productividad para el Personal Laboral.

La asignación individual del Incentivo corresponderá a la Delegación de recursos Humanos, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno y conforme a la propuesta formulada por la Delegación del Area correspondiente. Las cantidades percibidas por este concepto serán de conocimiento público, tanto del restante personal de la Corporación como de la representación sindical.

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

3. Se define como productividad el interés e iniciativa individual demostrado por el personal laboral fijo en el desempeño de su trabajo con la realización de cursos de formación y desarrollo profesional directamente relacionados con su puesto de trabajo y la promoción profesional administrativa derivada del mismo, superando la simple valoración de la permanencia en activo prevista actualmente en las Bases de Ejecución y en el Convenio Colectivo Unico.

A tal efecto se establece, como parte del Plan de Formación para el desempeño del puesto de trabajo, un programa de productividad para la formación, en el cual se determinan los criterios que permitan la distribución de la cuantía global destinada al programa, especificando las actividades formativas habilitantes en cuanto a número, contenido, relación con su categoría profesional y duración, en su caso según el grupo profesional de pertenencia y el tiempo máximo para su realización. Los cursos oficiales de cualquier naturaleza serán valorados para el cómputo de productividad.

Comprobada a instancia de parte la formación adquirida de forma cumulativa en el periodo de seis años, como mínimo de 5 actividades formativas diferentes, siempre que reúnan los requisitos propios de la formación baremable por la Diputación de Granada y relacionadas directamente con funciones propias de su categoría profesional, que supongan al menos 100 horas de formación en el caso de personal de los grupos 5, 4 y 3 y 150 horas en el caso de personal de los grupos 2 y 1, se realizarán en la primera nómina del siguiente ejercicio un abono a tanto alzado en concepto de productividad por importe de 600 euros, cantidad actualizable anualmente a partir de 2006 en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

Como criterio general en la elaboración del referido Plan de Formación se propiciará que 70 horas de las correspondientes queden incluidas en el mismo para su posible realización durante el periodo de seis años.

Quienes no deseen acogerse al referido programa de productividad para la formación podrán seguir optando al premio de constancia en los términos del artículo 55 de este Convenio, siendo esta opción excluyente respecto a dicho programa.

Para el caso del personal laboral fijo que a la finalización ordinaria de su relación estatutaria o laboral no hu-

biera podido completar, por razón de la fecha de su ingreso en la Diputación Provincial de Granada en relación con la entrada en vigor del Acuerdo y Convenio, la adquisición de la formación habilitante para la consideración de su productividad según lo antes expuesto, percibirá en dicho momento y en concepto de productividad, por haber dedicado su actividad a la Diputación de Granada de forma continua e ininterrumpidamente en el desempeño del puesto de trabajo durante un periodo de treinta años de servicio activo, la cantidad que reste hasta alcanzar 2.648,03 euros (cantidad referenciada a 2005 y que se aumentará anualmente en el porcentaje que pueda resultar de la Ley de Presupuestos Generales del Estado).

4. La implantación o modificación del régimen y características de este Incentivo tendrá que ser negociada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

* Artículo 45. Complemento Personal Indefinido.-

1. El complemento Personal Indefinido inicialmente establecido conforme a lo dispuesto en la Disposición Final 3ª y Anexo II del Convenio Colectivo Unificado del Personal Laboral al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Granada para el trienio 1991-1993, únicamente se verá absorbido por incrementos retributivos personales producidos por las modificaciones de Grupo Profesional, Complemento de Categoría y Complementos de Puesto de Trabajo. Si posteriormente dichos conceptos salariales fuesen modificados a la baja, prevalecería el Complemento Personal Indefinido existente a 31 de diciembre de 2003, si bien minorado con los incrementos derivados de cambios en los niveles de los conceptos salariales anteriores ya consolidados. Si para el 31 de diciembre de 2003 no estuviere realizado el proceso de funcionarización, dicho complemento personal indefinido se verá actualizado o en su caso dotado con efectos de 1 de enero de 2004 por un importe del 1,7% de las retribuciones brutas de cada persona que voluntariamente no hubiese renunciado en su caso al proceso.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado Tercero.6 del Acuerdo plenario de fecha 16 de abril de 1999, de aprobación inicial de la Relación de Puestos de Trabajo de la Excm. Diputación Provincial de Granada, el personal laboral fijo que, como consecuencia de la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo, ocupe con carácter definitivo puestos de trabajo con retribuciones complementarias inferiores a las que viniera percibiendo durante la vigencia del Catálogo en el puesto de trabajo equivalente, percibirá un Complemento Personal y Transitorio por la diferencia. Dicho complemento únicamente se verá absorbido por incrementos retributivos personales producidos por las modificaciones de Grupo Profesional, Complemento de Categoría y Complementos de Puesto de Trabajo. Si posteriormente dichos conceptos salariales fuesen modificados a la baja, prevalecería el Complemento Personal Indefinido existente a 31 de diciembre de 2002, si bien minorado con los incrementos derivados de cambios en los niveles de los conceptos salariales anteriores ya consolidados.

* Artículo 46. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de enfermedad, accidente, baja maternal o riesgo durante el embarazo, se abonarán al personal laboral las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciban mientras permanezca en situación de I.T.

Los periodos de I.T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

CAPITULO CUARTO. PERCEPCIONES NO SALARIALES

* Artículo 47. Indemnizaciones por razón del servicio.-

1. El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención necesarios cuando, en comisión de servicio y por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, sólo en el caso en que el servicio se preste a más de 25 kilómetros del término municipal de referencia o, en caso contrario, si la persona no dispusiese de alojamiento y/o manutención adecuados.

En caso de que la actividad de la Jornada J6 se desarrolle en tarde, el personal tendrá derecho a la percepción de la correspondiente media dieta por manutención.

Las dietas a cuyo devengo tengan derecho todo el personal en las comisiones de servicio se percibirán de acuerdo con el Grupo 2 de los Anexos II y III del Real Decreto 462/2002, 24-5.

En todo caso será necesaria la previa justificación de la realización del servicio especial.

2. Por la utilización autorizada del vehículo particular para la realización de desplazamientos por razón del servicio fuera del término municipal donde tenga su sede el Centro en que preste sus servicios, se indemnizará el kilometraje recorrido a razón de 0,19 euros/km.

En ningún caso se generará derecho alguno al abono de servicios extraordinarios por el uso de vehículo propio.

3. También se abonarán indemnizaciones por razón del servicio en los demás supuestos contemplados y cuantías previstas en la legislación reguladora de la función pública. Concretamente y de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, la Diputación Provincial de Granada compensará al personal laboral que en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo sufra siniestro de tráfico que ocasione daños en el vehículo particular puesto a disposición a tal efecto, mediante una indemnización a solicitud de la persona interesada o causahabiente.

Cuando se produzca un siniestro el personal laboral deberá tener en cuenta que para acceder al derecho de indemnización han de cumplirse los siguientes requisitos:

* El siniestro deberá tener lugar como consecuencia del desempeño de la correspondiente comisión de servicio fuera del centro de trabajo o en la ida o vuelta de la

misma, debiendo estar debidamente ordenada por la jerarquía superior.

* La indemnización no se producirá cuando los daños ocasionados en el vehículo de la persona interesada sean responsabilidad del vehículo contrario, salvo la imposibilidad de reclamación respecto al vehículo contrario informada en tal sentido por el Servicio Jurídico de la Corporación. Cuando fuese posible la reclamación el Servicio Jurídico asumirá la defensa y reclamación pertinente.

* Se aportará informe de la jerarquía superior responsable donde se establezca que se requirió el uso del vehículo en la fecha del accidente, dando lugar la falsedad de este informe a las responsabilidades penales y disciplinarias correspondientes.

* Se exige la presentación del correspondiente atestado de tráfico, bien de la Guardia Civil o de la Policía Local, a los efectos de constatación de los hechos. Cuando por la naturaleza del siniestro no exista este atestado, deberá aportarse al menos parte de comparecencia ante la Guardia Civil, Policía Local, Autoridad municipal o parte de asistencia de grúa, según corresponda.

* Asimismo deberá aportarse copia de la póliza de seguro del vehículo y parte de accidente, para determinar que el vehículo implicado no está asegurado a todo riesgo. En caso contrario procedería únicamente el abono de la franquicia que pudiera tener concertada en la correspondiente póliza. En caso de que la persona tomadora del seguro no coincida con la solicitante, deberá acreditarse la relación que ha motivado su uso.

* La valoración previa del siniestro deberá realizarla un perito colegiado, no siendo válida como sustitutiva la realizada previamente desde cualquier taller de reparación sin peritaje.

* La persona solicitante deberá aportar la factura de la reparación cuando ésta ya se haya producido, a fin de valorar el importe real de la indemnización que deba prevalecer.

Se establece un límite en la indemnización de 6.000 euros. En el supuesto de que el valor venal del vehículo siniestrado sea inferior al importe de la reparación, la indemnización prevista tomará aquel valor como referencia. Asimismo, en el supuesto de que el importe de la reparación supere el límite de 6.000 euros, la indemnización consistirá en una cantidad igual al valor venal del vehículo.

Estudiada cada solicitud de indemnización por accidente por la Comisión Mixta constituida al efecto, se incorporará en nómina en el plazo máximo de un mes el oportuno abono una vez quede contemplado el importe correspondiente en concepto de retención de IRPF, sobre la base de la propuesta favorable de la misma.

En caso de siniestro total y que la persona afectada tenga que adquirir un vehículo tendrá derecho a un anticipo reintegrable por un importe máximo de 6.000 euros, que se devolverá en 60 mensualidades, que serán retenidas de la nómina. En caso de personal temporal, el anticipo se limitará a las mensualidades que resten al periodo de vigencia del contrato.

4. El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si los servicios dejaran de producirse.

Las indemnizaciones previstas en este artículo se incrementarán con la aplicación del porcentaje en que au-

mente el Estado este concepto para el funcionariado y no podrán experimentar crecimientos superiores a los que se establezcan con carácter general para el personal no laboral de la Corporación Provincial.

La Diputación establecerá los mecanismos de control necesario para la correcta aplicación del presente artículo.

5. Las indemnizaciones por razón del servicio se registrarán en lo no establecido en el presente Convenio por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

* Artículo 48. Ropa de trabajo.

La Corporación facilitará a quienes, por razón de su trabajo, deban utilizar ropa específica, aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario.

TITULO VI. SALUD LABORAL Y ACCION SOCIAL

* Artículo 49. Salud Laboral. Principios generales.-

1. 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, el personal de la Diputación tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad 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. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Diputación Provincial, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de su seguridad y la salud, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La acción preventiva en la Diputación Provincial se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud del personal, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con quienes que estén expuestos a riesgos especiales.

Dicha evaluación tendrá en cuenta de manera específica a quienes que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando la Diputación

en función de las evaluaciones las medidas preventivas y de protección necesarias.

4. El Comité de Seguridad y Salud, constituido según la legislación vigente, potenciará las acciones técnico-preventivas a favor de la salud del personal. El reglamento de régimen interno del Comité de Seguridad y Salud de la Excm. Diputación de Granada que previa negociación fue aprobado en sesión de Pleno el 22 de septiembre de 2000 se anexiona al acta del presente Convenio teniendo los mismos efectos jurídicos que éste.

5. Por acuerdo adoptado conjuntamente por el Comité de Empresa y la Junta de Personal, los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por cada una de las Secciones Sindicales proporcionalmente a la representatividad sindical, pudiendo en tal caso no pertenecer a los órganos electos de representación.

La organización sindical que tenga simultáneamente mayor representatividad en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa tendrá derecho a designar una persona asesora en materia de Salud Laboral, con las mismas garantías y crédito horario que la representación en el Comité de Empresa.

6. Todo el personal de la Corporación tiene 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 las trabajadoras.

Será preceptiva para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todo el personal laboral fijo 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. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, 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 personal o para otras personas relacionadas con Diputación o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

El personal fijo de nuevo ingreso deberá someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral a través de los medios que la Diputación establezca.

* Artículo 50. Protección a la salud materno-infantil

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, por si pudiera revelarse un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras.

En defecto de dicha evaluación y conocida la situación de embarazo o parto reciente de una trabajadora, el

Servicio de Prevención llevará a cabo, en el plazo más breve posible y nunca superior a cinco días, la evaluación y análisis de tales riesgos vinculados a sus funciones o puesto de trabajo. Finalizado el plazo anterior sin haberse adoptado la resolución pertinente, la trabajadora dejará como medida cautelar de realizar todas las funciones que el informe médico desaconseje y lo comunicará al Comité de Seguridad y Salud y al Comité de Empresa.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o del hijo o la hija durante el periodo de lactancia frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adopción de las medidas necesarias de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, incluyéndose entre dichas medidas, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto, o del hijo o la hija, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio sobre movilidad para protección de la maternidad.

La Corporación Provincial deberá determinar, en el plazo de tres meses y previa consulta a la representación del personal, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a los efectos del presente apartado.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo para protección de la maternidad establecida en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Dicho traslado se producirá a partir de la solicitud de la trabajadora y los datos procedentes de la evaluación y análisis realizados por el Servicio de Prevención. También conducirá al cambio de puesto o función la aportación de certificación de los servicios médicos del INSS o el informe médico del facultativo del SAS que la asista, donde consten tal influencia negativa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

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 aún aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o servicio compatible la trabajadora podría 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.

Cuando el cambio de puesto de trabajo o función a que se refiere el presente apartado resultara técnica u objetivamente imposible, o no se pudiese exigir razonablemente por motivos justificados, podrá suspenderse el

contrato de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia conforme al artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Esta suspensión, en atención a la política de igualdad que promueve la Diputación Provincial solo se aplicará excepcionalmente y se procurará la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo o el cambio de puesto de forma prioritaria.

TITULO VI. SALUD LABORAL Y ACCION SOCIAL

* Artículo 51. Sin contenido.

* Artículo 52. Responsabilidad Civil, Representación y Defensa del Personal. Solución extrajudicial de conflictos.

1. La Corporación mantendrá un Seguro de Responsabilidad Civil con una compañía de seguros para cubrir ilimitadamente la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daño o perjuicio a terceros. En dicha cobertura quedará incluida la prestación de las fianzas por posible responsabilidad personal o civil, siempre derivadas del ejercicio de las funciones.

2. Se garantiza que la Abogacía Provincial de la Diputación Provincial de Granada representará y defenderá a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualquiera que sea su categoría, en toda clase de procedimientos judiciales que se dirijan contra las mismas o en los que sean parte, siempre que se trate de actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos cumpliendo el ordenamiento jurídico o las órdenes de la jerarquía superior y que se conceda la autorización correspondiente, previo informe de la Abogacía Provincial, por la Delegación de quien dependa la persona afectada.

En caso de urgencia, por detención o prisión, los Letrados de la Abogacía Provincial podrán asistir al personal antes referido, si éstos lo pidieren en cada caso, y siempre que concurren las mismas circunstancias previstas en el párrafo anterior, sin perjuicio de obtener con posterioridad la necesaria autorización de la Delegación respectiva.

En los casos en los que, resultando procedente la defensa antedicha, pudiera existir incompatibilidad material por la posición procesal que la Diputación Provincial de Granada haya de mantener en el mismo o en otros procedimientos, el Area de quien dependa la persona afectada, previo informe de la Abogacía Provincial, podrá contratar los servicios de profesionales que se encarguen de la defensa de aquel personal.

3. Dentro de la asistencia jurídica prevista en el presente Convenio quedará incluido igualmente el asesoramiento jurídico cuando por razones de servicio el personal tenga que participar en un proceso como perito, testigo o parte.

4. En cuanto a la solución extrajudicial de conflictos, se propiciará la intervención del Trabajador Social o Tra-

bajadora Social del Servicio de Prevención y Salud Laboral en los casos en que resulten afectadas las relaciones interpersonales, así como la articulación de soluciones convencionales en los procedimientos abiertos siempre que sean conformes con el ordenamiento jurídico y el interés público concurrente. En este particular se incorporarán al ámbito de la Diputación de Granada los acuerdos que puedan adoptarse para la Administración General del Estado en cuanto a solución extrajudicial de conflictos.

* Artículo 53. Anticipos reintegrables.

1. Se crea una Comisión para anticipos reintegrables del personal laboral fijo, designada por el Comité de Empresa, y en la que se garantice la participación de todos los sindicatos con representación en el ámbito laboral, a cuyo efecto la Corporación Provincial constituirá un fondo dotado desde uno de enero de 2005 con 611.000,00 euros.

Los anticipos serán de hasta 3.005,06 euros, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo.

Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la Caja, se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al Fondo de Anticipos.

2. La Diputación Provincial dotará una bolsa específica de 60.000 euros para anticipos reintegrables. Con cargo a dicha bolsa el personal que durante los 5 años inmediatamente anteriores a su solicitud acredite haber realizado con un mismo vehículo particular un mínimo de 60.000 km, de los cuales al menos 13.000 km lo hayan sido para el desempeño de su puesto de trabajo, podrá disfrutar de un anticipo reintegrable de hasta 6.000 euros, a devolver en 60 mensualidades que serán retenidas de la nómina, con destino a la adquisición de otro vehículo para dicha utilización.

En caso de personal temporal, este anticipo se limitará a las mensualidades que resten al periodo de vigencia de su nombramiento o contratación.

La preferencia para la obtención del referido anticipo vendrá determinada por la percepción anterior de anticipos por el mismo concepto y el número de kilómetros realizados que justifique la renovación del vehículo. Los kilómetros alegados para una solicitud de anticipo no atendida se acumularán para peticiones posteriores hasta la efectiva percepción.

3. Dentro del Programa de Responsabilidad corporativa previsto en el art. 47.3 anterior, dado que en el mismo se establece que la indemnización no se producirá cuando los daños ocasionados en el vehículo implicado sean responsabilidad del vehículo contrario (salvo imposibilidad de reclamación respecto al vehículo contrario informada en tal sentido por la Abogacía Provincial), se incluirá la previsión de que la cantidad que pudiera corresponder en tales casos se abone en concepto de anticipo, reintegrable de una sola vez para el caso de que por sentencia judicial firme quede declarada la responsabilidad del contrario. En tales casos deberá justificarse previamente para la percepción del anticipo que la aseguradora del referido vehículo ha rechazado hacerse

cargo de la indemnización y que por la persona beneficiaria del anticipo o su aseguradora se han iniciado las acciones judiciales de reclamación de cantidad correspondientes.

* Artículo 54. Ocio y tiempo libre.-

Para ocio y tiempo libre, la Corporación destinará anualmente fondos, por importe de 39.000,00 euros para el año 2005, previa presentación de un programa conjunto de actividades a través del Comité de Empresa y Junta de Personal, garantizándose la participación de todos los sindicatos con representación en ambos órganos. Dicho programa deberá presentarse en el primer trimestre de cada año.

Dicha cantidad será actualizada anualmente, salvo disposición expresa en contrario, en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

* Artículo 55. Premios.

1. Matrimonios y Uniones de Hecho.

El personal laboral con más de un año de antigüedad en la Diputación que contraiga matrimonio o se inscriba en el correspondiente Registro de Parejas de Hecho percibirán un premio en cantidad alzada, consistente en 127,07 euros para el año 2003. Esta cantidad se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

Procederá un solo premio por matrimonio o unión de hecho en el supuesto de que los dos contrayentes o padres sean trabajadores de la Diputación Provincial de Granada. Quien perciba el premio por unión de hecho no podrá percibirlo por matrimonio con la misma persona.

2. Nacimientos y Adopciones.

El personal laboral con más de un año de antigüedad percibirá por cada nacimiento o adopción un premio en cantidad alzada, consistente en 329,24 euros para el año 2003.

Esta cantidad se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

Procederá un solo premio por nacimiento o adopción en el supuesto de que los dos contrayentes o padres sean trabajadores de la Diputación Provincial de Granada.

3. Constancia.

El personal laboral fijo percibirá por razón de su dedicación a esta Diputación Provincial un premio de constancia en cantidad alzada, consistente en 1.012,87 euros por 25 años de servicio y 1.714,60 euros por 30 años de servicio. Estas cantidades referenciadas a 2005 se aumentarán anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

Este premio de constancia constituirá una opción respecto al programa de productividad regulado en el artículo 44.3.

* Artículo 56. Plan de Pensiones y Seguro Colectivo de Vida.-

1. La Diputación Provincial promoverá un Plan de Pensiones de Empleo. La aportación trimestral de la Corporación al mismo por cada partícipe será para 2005 de

183,13 euros, actualizables anualmente en el mismo porcentaje de incremento marcado por el IPC real. Se establecerá que las personas partícipes puedan hacer aportación propia adicional al Plan de Pensiones y la persona partícipe en suspenso pueda realizar su aportación voluntaria.

2. Tendrán derecho a ser partícipes en el Plan y por consiguiente a la aportación de doce mensualidades de la Diputación al Plan el personal que tenga, al menos, 2 años de antigüedad en la Diputación independientemente de la sucesión de contratos y su forma. La Entidad que aplique este Convenio y que abone la nómina será la que tenga que realizar la aportación por la persona partícipe.

3. Este Plan se regirá por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones y demás disposiciones de aplicación así como por las normas establecidas en el reglamento de especificaciones que se apruebe al efecto. El Reglamento de Especificaciones se anexiona al Acta del Convenio.

4. En el supuesto de que por negociación colectiva de eficacia general se prevea la modificación de cualquier apartado del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación. En este supuesto, el acuerdo de la mencionada Comisión de Control que dé cumplimiento al acuerdo previo de negociación colectiva precisará de mayoría simple para su adopción en los términos del Reglamento de Especificaciones.

5. Todos los gastos de estudio y gestión del Plan de Pensiones serán a cargo de la Diputación Provincial, incluidos los gastos por desplazamiento y dietas del personal que integra la comisión de Control.

6. La cobertura referida en el art. 51 del Convenio Colectivo para 2003 sobre Seguro Colectivo de Vida queda atendida de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Segunda del Texto Refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre y en normativa concordante.

* Artículo 57. Sin contenido.

* Artículo 58. Sin contenido.

TITULO VII. DERECHOS SINDICALES

* Artículo 59. Derechos del personal.-

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios

a) De carácter general: mediante preaviso de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día a la Delegación de recursos Humanos. Podrán ser convocadas por los órganos electos, las secciones sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: en este caso, podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Delegación de recursos Humanos, de 72 horas hábiles, con expresión del orden del día.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo.

Los órganos electos dispondrán de cuarenta horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcance un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de representación sea entre el diez y el quince por ciento. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para las personas convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asamblea es de veinticuatro horas.

3. En todo momento, se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4. Quienes así lo solicitan tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota de su sindicato.

* Artículo 60. Derechos del Comité de Empresa.

El personal integrante de los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas de Personal tendrá todas aquellas competencias previstas en la normativa vigente y como mínimo, los siguientes derechos:

1. Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas por ellos representadas. Las horas mensuales necesarias para cubrir su finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas:

* Representantes sindicales de la C.I.V.: 40 horas.

* Representantes del Comité de Empresa: 40 horas.

* Resto de representantes: conforme al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando los puestos de trabajo de quienes ejerciten la representación sindical requieran una sustitución, se informará a los Servicios correspondientes sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas hábiles anteriores al comienzo de la jornada laboral.

3. El uso de horas sindicales por parte de las personas miembros del Comité de Empresa habrá de sujetarse al siguiente régimen:

a) Deberá mediar preaviso o notificación previa a su jefatura inmediata con una antelación mínima de un día hábil anterior a aquel en que se vaya a hacer uso de las horas sindicales, salvo caso de urgencia o imposible previsión en que se comunicará a la Delegación de Recursos Humanos.

b) El preaviso se hará en los talones de control de horas sindicales impresos al efecto.

c) Mensualmente los Servicios correspondientes deberán comunicar a la Delegación de recursos Humanos un resumen de las horas sindicales usadas por el personal adscrito a los mismos.

d) El Comité de Empresa y el resto de la representación sindical podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales. La cesión y acumulación de horas sindicales habrá de sujetarse al siguiente régimen:

* Deberá mediar previa comunicación escrita a la Presidencia de la Diputación con la siguiente antelación:

* 15 días hábiles antes de que la cesión produzca efectos cuando la cesión suponga, de hecho, la liberación sindical.

* 1 día hábil cuando la cesión no implique la liberación sindical.

* Al escrito de notificación de la acumulación firmado por quien acumula las horas, habrán de acompañarse los escritos firmados por quienes ceden las horas, especificando las horas cedidas. En estos escritos se concretará el periodo de vigencia de la cesión. Podrán ceder horas cualquier representante sindical y a favor de cualquiera que ostente representación sindical.

e) El cómputo total de horas/mes para la liberación de una persona delegada sindical se estima en 140 horas.

f) El Comité de Empresa controlará el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

g) El personal que intervenga en la negociación del Convenio Colectivo estará liberado durante el transcurso de dicha negociación. No obstante, cuando se reúna la subcomisión de redacción del Convenio, únicamente estará liberado el personal que forme parte de la misma.

h) Las personas que sean miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales no podrán ser sancionadas durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración de su mandato o cese en su representación, salvo en caso de que éste se produzca por revocación siempre que la sanción se base en la acción de quien ejerce la representación, sin perjuicio, por tanto, de sanción por motivos diferentes. Asimismo, no podrá existir discriminación en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

i) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y secciones sindicales un local adecuado en los centros de Caleta, Armilla y Huéscar, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras existentes en los centros, Internet, correo electrónico y servicio de correo ordinario para uso en funciones sindicales relacionadas con la Diputación Provincial, todo ello para facilitar información al personal de la misma.

j) Se facilitarán tabloneros de anuncios para colocar cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a todo el personal fácilmente. Accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, a los Presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual de la Diputación Provincial y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal.

* Artículo 61. Derechos de las Centrales Sindicales.

1. Las organizaciones sindicales firmantes y representadas en el Comité de Empresa o Junta de Personal tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de dos personas por sección sindical que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, con reserva de su puesto de trabajo y abono de retribuciones. En caso de que se tenga repre-

sentación en uno solo de los órganos anteriores, tendrán derecho a una sola liberación.

El personal sindical liberado que esté adscrito a centros de trabajo en los que su colectivo profesional desempeñe un sistema rotatorio de turnos, tendrá derecho al plus de turnicidad sin ningún tipo de discriminación.

La subvención a la que tienen derecho las secciones sindicales firmantes del presente Convenio para sus gastos de funcionamiento en la Corporación asciende para 2003 a 17.502,24 euros, aumentando en los mismos porcentajes que lo haga la cantidad percibida por los grupos políticos y correspondiendo el 50 % de la misma al Comité de Empresa.

2. Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones del personal funcionario y laboral será de tres. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado o delegada sindical.

3. Serán funciones de las secciones sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato y de la afiliación al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Junta de Personal, con voz pero sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio al Comité de Empresa, en particular en lo referente al crédito horario gozarán de 40 horas mensuales, sujetándose a idénticas reglas que el Comité de Empresa en cuanto al uso y cesión de horas sindicales.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a la afiliación y al personal en general la empresa pondrá a disposición del sindicato un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por el personal.

e) Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

* Artículo 62. Elecciones sindicales.-

Las elecciones sindicales a Comité de Empresa se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en el resto de la normativa aplicable.

* Artículo 63. Mediación en Conflictos colectivos.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la C.I.V., a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

A estos efectos, se considerarán conflictos los derivados de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones por causas objetivas, las causantes de convocatorias de huelga, servicios mínimos y cualquier otro derivado de la aplicación o interpretación del Convenio.

Caso de no llegarse a un acuerdo en la C.I.V., cualquiera de los sujetos legitimados podrá someterlo a la mediación y conciliación del Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y, en su caso, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

Podrán realizarse reclamaciones individuales en los supuestos regulados en el SERCLA.

TITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

* Artículo 64. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral se rige por los mismos principios que informan el derecho administrativo sancionador, adaptándose a este Convenio el R.D. 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario, en lo referente a faltas, personas responsables, tramitación de procedimiento disciplinario y sanciones, con la única particularidad que la sanción de separación del servicio se sustituye por la de despido.

* Artículo 65. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal podrán ser muy graves, graves y leves.

* Artículo 66. Faltas muy graves.

1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Tres sanciones por la comisión de faltas graves en el período de un año.

2. Las causas de despido del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores quedan tipificadas en los apartados anteriores, sin que sea posible ninguna otra causa.

* Artículo 67. Faltas graves.

1. Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a la superioridad y autoridades de la Diputación.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a la ciudadanía.

d) La tolerancia de los superiores y las superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal subordinado.

e) La grave desconsideración con el personal cualquiera que sea el puesto en la organización.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad del personal o de la Diputación.

o) La grave falta de consideración con la ciudadanía.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

* Artículo 68. Faltas leves.-

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público y el personal de Diputación.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

* Artículo 69. Personas responsables.-

1. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio incurrirá en responsabilidad disciplinaria en los supuestos y circunstancias previstos en el mismo.

2. Incurrirán en responsabilidad disciplinaria quienes indujeran a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, quines encubrieren las faltas consumadas y los jefes y las jefas que las toleren, y sufrirán la corrección y sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha inducción, tolerancia o encubrimiento.

3. El personal que se encuentre en distinta situación a la de servicio activo podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que puedan cometerse en la peculiar situación en que se encuentren. De no ser posible el cumplimiento de la sanción por hallarse en situación que lo impida, ésta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

4. Aún no siendo posible la exigencia de responsabilidad disciplinaria a quien se le hubiese extinguido el contrato, ello será sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que incurra por faltas cometidas durante el tiempo en que estuvo en vigor dicho contrato.

* Artículo 70. Sanciones.-

1. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción del período de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber. No obstante, la ausencia injustificada del puesto de trabajo llevará aparejada la deducción proporcional de las retribuciones al tiempo de ausencia, sin carácter de sanción, por inexistencia de la correspondiente prestación del trabajo. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes, y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

2. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las anteriores infracciones serán las siguientes:

a) Despido

b) Suspensión firme de empleo y sueldo

c) Remoción del puesto de trabajo

d) Traslado forzoso a otro servicio o dependencia

3. Las faltas muy graves se sancionarán de conformidad con los apartados a), b) y c) del número 2 del presente artículo. La suspensión de empleo y sueldo en estos casos será de tres a seis años.

4. Las faltas graves se sancionarán de conformidad con los apartados b), c) y d) del número 2 del presente artículo. La suspensión de empleo y sueldo en estos casos será de cinco días a tres años.

5. Las faltas leves se sancionarán con suspensión firme de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

6. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Para el cálculo del valor aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba divididas por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir, de media, cada día. El sistema de cálculo se aplicará a todos los supuestos de ausencias injustificadas y a los derivados del ejercicio del derecho de huelga.

7. En el supuesto de despido por las causas previstas en este Capítulo y la persona despedida obtuviera sentencias declarando la nulidad o improcedencia del mismo, podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la sentencia.

8. Será órgano competente para la imposición de la sanción la Presidencia de la Excm. Diputación Provincial de Granada, dando cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre en el caso de despido.

* Artículo 71. Extinción de la Responsabilidad disciplinaria.-

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, extinción del contrato de trabajo, muerte y prescripción de la falta o sanción, indulto y amnistía.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Los plazos quedarán interrumpidos por la apertura del correspondiente procedimiento o la concesión de audiencia a la persona interesada o por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

* Artículo 72. Medidas provisionales.-

Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que de los hechos imputados resultara improcedente la continuidad en la prestación de servicio, el órgano competente para la incoación podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo, salvo en el 75% del sueldo, trienios y pagas extraordinarias, por un período máximo de seis meses, de forma motivada, mientras se sustancie la tramitación del mismo. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que la persona ha estado en suspenso, se procederá a la correspondiente reparación.

* Artículo 73. Organos competentes para la incoación del expediente.-

1. Será órgano competente para la incoación de los expedientes disciplinarios al personal laboral de la Corporación, en todo caso, la Presidencia de la Corporación.

2. El órgano competente para la incoación lo será también igualmente para nombrar una persona instructora y otra secretaria del mismo, siendo ésta última personal laboral de igual o superior categoría. Serán de aplicación a

este personal las normas de abstención y recusación establecidas en la Ley 30/1992, de 20 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El órgano competente podrá asimismo alzar la suspensión provisional de la persona expedientada, así como instruir diligencias previas, que interrumpirán el plazo de prescripción.

* Artículo 74. Procedimiento disciplinario.-

1. La instrucción de preceptivo expediente con las formalidades prevenidas en el presente Convenio sólo regirán para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves. En las faltas leves será previa la concesión de audiencia para la imposición de la respectiva sanción, por plazo no inferior a 10 días ni superior a 15. La concesión de ésta interrumpirá la prescripción.

2. La tramitación del expediente se realizará de oficio en todos sus trámites. Las comunicaciones y notificaciones se ajustarán a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo. La duración de la tramitación del expediente no podrá exceder de seis meses.

3. En la Instrucción se practicarán las diligencias que estimen oportunas, entre las cuales necesariamente se tomará declaración a la persona inculpada y se procederá a realizar el correspondiente Pliego de Cargos en el plazo de un mes a partir de la incoación del expediente, que deberá contener los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y la expresión de la sanción o sanciones que, en su caso, podrían imponerse, y deberá proponer el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, hubiera adoptado.

4. De este Pliego de Cargos se dará traslado a la persona interesada, que deberá contestarlo en un plazo máximo de diez días con las alegaciones que estime oportunas y la proposición de las pruebas pertinentes.

5. Contestado el Pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el órgano instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como todas las que no habiendo sido solicitadas considere pertinentes. En todo caso, la denegación de pruebas será motivada. El plazo de realización de pruebas será de un mes. Asimismo podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere necesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso alguno.

Para la práctica de las pruebas se notificará a la persona interesada el lugar, la fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

6. Finalizado el período de prueba, se dará vista del expediente, por un plazo de diez días a la persona interesada, que durante el mismo plazo podrá alegar lo que estime conveniente. Durante este plazo tendrá acceso al expediente, y podrá solicitar copia del mismo que le será facilitada.

7. Formuladas las alegaciones o transcurrido el plazo sin alegación alguna se formulará propuesta de resolución por el órgano instructor del expediente. Esta propuesta se notificará a la persona interesada para que, en el plazo de diez días, pueda alegar cuanto considere conveniente en su defensa ante el órgano instructor, quien

remitirá ésta junto con el expediente al órgano que acordó su incoación, que lo elevará al órgano competente para la imposición de la sanción.

8. La resolución que ponga fin al expediente disciplinario deberá ser motivada y en ella no podrán aceptarse hechos distintos de los recogidos en el Pliego de Cargos y propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. Deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, la persona responsable y la sanción que se impone haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

9. En la imposición de sanciones a cualquier representante sindical, se observarán, además de las previstas en el presente Convenio, las garantías prevenidas en la legislación vigente.

* Artículo 75. Anotación y cancelación de sanciones.-

1. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

2. La cancelación de éstas se producirá de oficio o a instancia de la persona afectada, en el plazo de uno, dos y seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, graves y muy graves.

3. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

* Artículo 76. Reclamaciones y recursos.-

Contra Resoluciones y Acuerdos de imposición de sanciones por faltas podrá interponerse reclamación previa a la vía jurisdiccional laboral.

* Artículo 77. Acoso moral y sexual en el trabajo.-

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso moral ni sexual en el trabajo.

Se entenderá por acoso todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En un primer momento tales denuncias podrán ser dirigidas a la Unidad de Atención Social, al objeto de ser investigadas y mediadas. Dicha Unidad pondrá en conocimiento de los responsables del Área los hechos objeto determinantes de la denuncia. Las denuncias podrán dirigirse directamente a la Delegación de recursos Humanos procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso entre compañeros y compañeras se sancionará de conformidad con la normativa disciplinaria. A estos efectos sancionadores se valorarán como agravantes la situación de superioridad jerárquica y las ofertas o decisiones laborales condicionadas a la aceptación de un requerimiento de carácter sexual y la temporalidad de la persona acosada.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que la persona afectada desee iniciar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

* DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Para los nombramientos y contrataciones de interinidad en plaza vacante tendrán preferencia quienes, no encontrándose ya en tal situación, estén mejor situados en la correspondiente bolsa de trabajo de contratación temporal por la puntuación total obtenida en el proceso selectivo, aunque se encuentren ya prestando servicios en la Diputación Provincial bajo otra relación contractual diferente.

* DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

A los efectos de la consolidación personal de categoría económica prevista en el artículo 17.2 a) del presente Convenio, el personal laboral fijo consolidará en los términos del artículo 9.3 del mismo la categoría económica correspondiente según la siguiente tabla:

<i>Puesto</i>	<i>Categoría económica</i>
Dirección de Área	18
Subdirección de Área/Delegación	17
Jefatura de Departamento	16
Secretaría de Presidencia/Delegación/ Dirección de Área	6

* DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

El Plan Integral de recursos Humanos indicará los criterios que hayan de aplicarse en el futuro a partir de 2007 para avanzar en dichos objetivos a través de sucesivas fases, que abarcarán aquellos grupos susceptibles de promoción según las necesidades de los servicios, tendiendo a la reducción del número de grupos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

* DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

En tanto no resulte modificada la vigente Relación de Puestos de Trabajo para el personal laboral sujeto al presente Convenio, se entenderá que el complemento de Condiciones de Trabajo correspondiente a los puestos que tengan asignado en la misma el nivel 9 pasa a ser el nivel 10, con la cuantía correspondiente establecida en el Anexo I.

DISPOSICION FINAL

La Comisión de Reclasificación realizó una propuesta de reclasificación que fue aprobada por el Pleno en sesión de 19 de octubre de 2001. No se podrá cambiar de categoría salvo en la forma en que dispone el Convenio Colectivo.

ANEXO I. TABLA SALARIAL

RETRIBUCIONES AÑO 2004

<i>Grupo</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Antigüedad</i>
1	1.048,64	40,29
2	890,00	32,24
3	663,43	24,20
4	542,47	16,17
5	495,24	12,13

COMPLEMENTO DE CATEGORIA

18	797,83
17	721,95
16	694,15
15	666,36
14	592,11
13	532,24
12	504,45
11	476,67
10	448,86
9	421,12
8	395,54
7	378,46
6	361,38
5	344,30
4	327,26
3	310,16
2	293,11
1	276,01

PLUS DE CONVENIO

18	210,47
17	188,79
16	180,85
15	172,91
14	151,69
13	134,58
12	126,64
11	118,72
10	110,77
9	102,83
8	95,53
7	90,65
6	85,77
5	80,89
4	76,01
3	71,14
2	66,26
1	61,39

COMPL. SINGULAR DE PUESTO DE TRABAJO

14	1.253,55
13	1.069,72
12	915,44
11	810,40
10	723,65
9	630,16
8	586,00
7	519,44
6	498,68
5	435,95

COMPL. PELIG/ PENOSIDAD

2	18,48
1	12,32

PLUS DE TURNICIDAD

J4	128,84
J3	98,15

ANEXO III. REGLAMENTO DE ACCION SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GRANADA

PREAMBULO

En el marco del Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de recursos Humanos en la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo plenario de 30 de noviembre de 2004 y según lo establecido en el art. 32 k) de la Ley 9/1987, de Organos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que dispone que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública entre otras materias las de índole asistencial", se ha llevado a cabo el correspondiente proceso de negociación con las representaciones sindicales, concluida la cual se elabora el presente Reglamento a efectos de determinar el objeto, contenido y ámbito de la Acción Social de la Diputación de Granada respecto al personal funcionario y laboral de su plantilla. Con ello se da igualmente cumplimiento a lo establecido en el artículo 2, párrafo segundo, del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario para 2003 y del Convenio Colectivo Unico del Personal Laboral para 2003.

En atención a lo expuesto se formula para su aprobación plenaria conforme al procedimiento establecido por el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril el siguiente:

REGLAMENTO DE ACCION SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE GRANADA

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: OBJETO Y CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS

1. El objeto de los presentes Programas es dispensar una protección adecuada al personal al servicio de la Diputación Provincial de Granada que tenga la condición de personal funcionario, tanto de carrera como interino, así como al personal laboral, tanto fijo como eventual incluido en el ámbito de aplicación de su Convenio Colectivo Unico, cuando se encuentre en situación de activo o excedencia por cuidado de familiares ante determinadas situaciones cualificadas en las que pueden encontrarse a lo largo de su vida profesional y que no se encuentran cubiertas por el sistema general de previsión.

A los efectos expuestos se establece un Programa de Intervención Social y un Programa de Ocio y Tiempo libre, recogiendo el primero de ellos una serie de ayudas y medidas de acción social de acuerdo con las siguientes modalidades:

* Atención a la familia (hijos menores de 18 años).

* Atención a la familia (estudios universitarios o de grado superior).