

**ANEXO**

En Granada, a 24 de noviembre 2004, las representaciones de la Excm. Diputación Provincial de Granada y de las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.), tras la negociación llevada a cabo en la Mesa General de Negociación y Comisión Negociadora, convienen suscribir el presente

**ACUERDO PARA LA MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.**

**ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

- I. 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 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.
- II. 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 pretendida por esta Mesa Negociadora se articulará en un Plan Integral de Recursos Humanos de carácter plurianual, en el se contemplarán al menos los objetivos y estrategias de la organización provincial y en particular de las Áreas a que se refiera, análisis de cargas de trabajo, inventario de recursos humanos, evolución previsible de la plantilla, objetivos en materia de recursos humanos, política de recursos humanos, ejecución de los compromisos y evaluación de

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom left]*



los resultados alcanzados.

Con la finalidad de que el Presupuesto de la Diputación de Granada para 2005 incorpore ya las previsiones de carácter genérico que puedan ser inicialmente oportunas, su Anexo de Personal se elaborará sobre la base de un estudio preliminar, sin perjuicio de la adecuada programación de las líneas de trabajo para cuya definición y ejecución se constituirá la correspondiente Comisión Técnica paritaria, en cumplimiento de la Disposición Adicional Séptima del RD 364/1995, de 10 de marzo, la cual, con los estudios y propuestas recabadas, analizará y aprobará el plan correspondiente, comprensivo de las medidas y actuaciones concretas que deban acometerse y, en particular, las plazas que serán convocadas con cargo al mismo, su programación temporal y la correspondiente memoria económica, donde se contenga la estimación de los costes a que dará lugar, tanto de naturaleza salarial como de otra índole, así como las medidas de financiación afectada, particularmente por lo que se refiere a

- a) La constitución de un Fondo específico dotado dentro del sistema vigente de actualización de retribuciones, para su aplicación a políticas sectoriales de recursos humanos basadas en la mejora de la calidad de la prestación de los servicios públicos que tengan encomendados a través de la profesionalización, así como
- b) La fijación de costes salariales diferidos para los casos puntuales de integraciones respecto a determinadas categorías profesionales cuya actual configuración deba ser revisada.

III. La existencia de un adecuado plan de carrera administrativa es un factor imprescindible para que los empleados públicos puedan identificar, desde el momento de su ingreso, cuál es el itinerario y sus posibilidades de desarrollo profesional en Diputación Provincial de Granada, lo que contribuye a incrementar su motivación y satisfacción profesional.

Por otro lado, un plan de carrera administrativa acertadamente ordenado y gestionado constituye una herramienta clave para la propia Diputación, al permitirle aumentar el nivel de eficacia y la calidad con que se prestan los servicios públicos, en cuanto que facilita situar a los funcionarios más cualificados en los puestos de mayor nivel de dificultad y responsabilidad.

Es por ello que el plan de carrera administrativa tiene que estar orientado a satisfacer tanto los derechos de los empleados públicos como las necesidades de la organización.

 v. S. O



Siendo el propósito de las partes firmantes mejorar el modelo de carrera administrativa que actualmente se sigue en la Diputación de Granada para la consecución de los objetivos anteriores, durante la vigencia del presente Acuerdo esta institución adoptará, a través de los mecanismos de planificación de recursos humanos que resulten legalmente procedentes, las medidas oportunas que se contienen en los siguientes apartados.

Asimismo se analizará globalmente durante 2005 la vigente Relación de Puestos de Trabajo sobre la base de la referida planificación, para adaptarla a las necesidades de efectivos, distribuir los efectivos de acuerdo con el reparto real de funciones y cargas de trabajo, orientar la movilidad, adecuar los puestos con responsabilidades directivas y de coordinación de equipos de trabajo y atender eficazmente la ordenación y gestión del personal según la naturaleza de los servicios que se presten en cada caso.

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.

El modelo de carrera administrativa se desarrollará en la doble vertiente de promoción interna y de promoción profesional dentro de la propia categoría, tanto a través de la ocupación de puestos de mayor nivel de complemento de destino o categoría económica como a través de la valoración pautada de la profesionalización y cualificación adquiridas en el desempeño de puestos básicos.

- IV. 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

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 E/5 al Grupo D/4 en primer lugar, así como la promoción específica del Grupo D/4 al Grupo C/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 E/5 y el acceso al grupo inmediato siguiente en su nivel básico.

*Handwritten signature*  
v.s.d



Como criterio general de valoración respecto a la promoción profesional, se incorporarán al Plan Integral de Recursos Humanos 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.

Desde esta perspectiva se planteará en la Escala de Administración General una promoción extensiva en los grupos susceptibles de la misma; en la Escala de Administración Especial dicha promoción se abordará puntualmente y según necesidades de los servicios y estructura de las distintas categorías existentes en relación con las funciones a desempeñar por los servicios, determinando categorías de nueva configuración para una optimización de la experiencia acumulada y orientando los flujos de nuevo ingreso a los escalones básicos. El Plan especificará para cada servicio y categoría el número de plazas que hayan de generarse, dentro de las siguientes dotaciones que habrán de temporalizarse para la primera fase:

- Plazas para personal operario: 55
- Plazas para personal auxiliar de enfermería: 40
- Plazas para integración específica de personal de oficios (D...C): 30
- Plazas para personal subalterno: 10
- Plazas para auxiliares de administración general: 100
- Plazas para administrativos de administración general: 15

El Plan Integral 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.

v. Las partes firmantes consideran lógico plantear el cauce de una carrera administrativa en función de la propia categoría, como mecanismo para ofrecer al personal una motivación suplementaria de naturaleza económica dirigida a la cualificación técnica así como la racionalidad organizativa, procurando mayor estabilidad en los puestos desempeñados y disminuyendo el peso numérico de los puestos singularizados.



Dada la habilitación legal al Pleno de la Diputación de Granada contenida en el artículo 21 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el Plan Integral de Recursos Humanos determinará el procedimiento de acceso a los cursos específicos así como los demás requisitos objetivos y disposiciones transitorias para la implantación de este sistema de adquisición del grado personal y consolidación de la categoría económica, partiendo de los siguientes principios:

- Permanencia en el desempeño de uno o más puestos de la categoría correspondiente durante tres años continuados o cuatro con interrupción.
- Realización, transcurrido dicho periodo de permanencia, de un curso específico de formación, de carácter obligatorio, sobre las funciones del puesto de trabajo desempeñado.
- Prueba de evaluación al final del curso sobre las materias impartidas, cuya superación determinará la adquisición del grado personal inmediato en un nivel al ya reconocido, con la fecha de efectos correspondiente al primer día del cuarto año (1 de enero de 2006), o quinto en su caso.
- El personal comenzará a adquirir su grado personal, cumpliendo los requisitos establecidos, a partir de uno de enero de 2003, con las siguientes limitaciones:
  - De acuerdo con lo previsto legalmente, los sistemas de adquisición del grado personal previstos en las letras d) y f) del artículo 21 de la Ley de Medidas no podrán aplicarse simultáneamente.
  - Sólo podrán consolidarse grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su categoría

VI. Asimismo se ejecutará de forma sistemática en el primer trimestre de cada ejercicio 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.

VII. También se propone la adopción de otras medidas de racionalización de la plantilla provincial, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a personal funcionario y laboral, entre las que se cuentan las siguientes:

- Programa de jubilación voluntaria incentivada, con amortización de plazas/puestos según necesidades de los servicios y jubilaciones producidas
- Consolidación del empleo temporal que de forma estructural amplíe el marco de la tasa permitida de reposición de efectivos.



- 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.
- Racionalización de la actual promoción temporal interna, en función de la creación de plazas para la promoción interna definitiva, calendario de ejecución del plan integral que la articula y seguimiento de la ejecución presupuestaria, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:
  - En cuanto a la composición de las bolsas de promoción temporal interna
    - Circunscribir las bolsas a los supuestos de promoción interna estricto sensu, esto es, cuando suponga cambio de categoría profesional, reconduciendo la movilidad horizontal a los concursos anuales de provisión de puestos vacantes.
    - 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 o no apto de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo la que determine la posición en la bolsa.
  - En cuanto al recurso preferente a las BPTI para la incorporación temporal de personal
    - Retomar progresivamente durante la primera fase de ejecución del Plan Integral de Empleo el planteamiento original de utilización prioritaria de las BPTI únicamente para los contratos o nombramientos de larga duración, porque ésta inicialmente supere los seis meses, cuando no se haya agotado ya durante el ejercicio con los contratos y nombramientos ya realizados con cargo a la respectiva BPTI un cupo respecto del número de contratos y nombramientos de ese 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.

VIII. Respecto a las medidas de Formación profesional, ésta debe abarcar las distintas facetas de la carrera administrativa, desde la consideración estratégica de las necesidades de los servicios y la sostenibilidad de la formación continua evaluada:

- Para la acogida
- Para el perfeccionamiento requerido por el desempeño óptimo del propio puesto de trabajo, con particular consideración de la prevención de riesgos laborales
- Para la satisfacción de las expectativas de promoción profesional dentro de la estructura organizativa, sectorial y jerárquica, desarrollando las competencias requeridas
- Para la promoción interna de acuerdo con la experiencia acumulada y la titulación académica y/o profesional requerida

La actual Comisión paritaria de Formación participará igualmente en la confección de los distintos programas de formación para la determinación de sus contenidos, orientación de su desarrollo y distribución de los recursos económicos existentes para su financiación.

IX. En el apartado de funcionarización, se seguirá el curso determinado en el Plan Operativo aprobado en su día por el Pleno provincial, incorporando adicionalmente las plazas susceptibles de provisión por el mecanismo de promoción interna horizontal para la adquisición de la condición de personal funcionario como consecuencia de las últimas reformas legales.

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.



Dicho 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.

X. Respecto al tratamiento de las situaciones de segunda actividad, se articulará a través de la Subcomisión creada en el seno del Comité de Seguridad y Salud un seguimiento anual de las mismas, abordando previamente cuando resulte posible la adaptación de los propios puestos de trabajo y determinando en el marco de la revisión global de la RPT qué puestos pueden resultar idóneos para la derivación temporal del referido personal.

XI. En el apartado de solución extrajudicial de conflictos, se propiciará la intervención del Trabajador Social o Trabajadora 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 A.G.E. en cuanto a solución extrajudicial de conflictos.

**PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA**

**TÍTULO 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 Único, 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)
- Atención a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Ayuda para tratamientos médicos.
- Atención a otras circunstancias.
- Otras medidas de Acción social.

2. La cuantía destinada a los Programas de Acción Social del personal funcionario y laboral será la fijada por el Pleno de la Diputación para cada ejercicio económico en función de las disponibilidades presupuestarias. Para el ejercicio 2005 la cantidad correspondiente al Programa de Intervención Social en sus modalidades de Atención a la Familia ascenderá a 210.000,00 euros y la cantidad destinada al Programa de Ocio y Tiempo Libre a 39.000,00 euros. Dichas cantidades serán actualizadas anualmente, salvo disposición expresa en contrario, en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

Dentro de dicha cuantía las diferentes modalidades de ayudas tendrán los siguientes límites genéricos:

- Atención a la Familia (Hijos menores de 18 años): 71.43%
- Atención a la Familia (Estudios universitarios o de grado superior): 14.76%
- Ayuda para tratamientos médicos: 13,81%

Estos porcentajes, revisables en su caso para 2006 según la ejecución del ejercicio anterior, se aplicarán hasta cada uno de los límites establecidos en el correspondiente Programa para cada modalidad de ayuda. En caso de que no sean suficientes se repartirá la cantidad global proporcionalmente entre todas las solicitudes de la respectiva modalidad; por el contrario, en caso de excedente relativo para una determinada modalidad, el mismo se destinará preferentemente a aquella modalidad en que se haya producido insuficiencia, hasta el límite respectivo señalado en el párrafo anterior o, en su caso, entre las distintas modalidades proporcionalmente a su peso relativo.

## CAPÍTULO II: TRAMITACIÓN DE LAS AYUDAS

1. Por resolución de la Delegación de Recursos Humanos se efectuará



convocatoria pública en el último trimestre del año natural para la concesión de las ayudas del Programa de cada año, donde se concretarán los plazos para la solicitud de las mismas en las distintas modalidades y conforme a los requisitos que se contienen en el presente Programa de Intervención Social para cada una de ellas.

Se constituirá una Comisión mixta paritaria de Acción Social que deberá informar favorablemente la propuesta de abono de las ayudas según las solicitudes formuladas, el régimen propio de cada una de las modalidades y la disponibilidad presupuestaria.

2. Las ayudas del Programa de Intervención Social se solicitarán en el plazo habilitado al efecto mediante instancia presentada en el Registro General de la Diputación de Granada, a la que se unirán fotocopias compulsadas de los documentos originales que en cada caso se especifiquen.

Recibidas las solicitudes, se procederá al estudio y calificación de las mismas por parte de la Delegación de Recursos Humanos.

Se publicarán listados provisionales de admitidos y excluidos contra los que las personas interesadas podrán formular las reclamaciones que estimen procedentes en el plazo de quince días hábiles. Asimismo, durante este plazo deberán subsanarse, en su caso, los defectos causantes de la exclusión provisional. Agotado el mismo, se elevarán aquellos a definitivos con las modificaciones a que hubiere lugar.

Ultimada la gestión, se elevará a la Comisión de Acción Social propuesta de concesión a favor de las personas que reúnan los requisitos exigidos, para su examen e informe favorable. Seguidamente se dará traslado de la propuesta al Negociado de Nóminas para el abono en la nómina mensual que corresponda.

En caso de ser denegada la ayuda solicitada y la persona interesada presente reclamación, será la Comisión de Acción Social la que entienda de la misma y dictamine lo que estime procedente.

3. La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida, darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o a la pérdida de la concedida, con la devolución en este último caso de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar.



### CAPITULO III: RÉGIMEN SUPLETORIO Y VIGENCIA.

1. En todo lo no previsto en los presentes Programas se aplicará de forma supletoria, en cuanto resulte procedente, la Orden de 18 de abril de 2001, por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. Los Programas de Acción Social contenidos en el presente documento tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2005 y, a partir de dicha fecha, durante la vigencia del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Convenio Colectivo Único del Personal Laboral que los incorpore como Anexo, con las actualizaciones anuales previstas en dichos Programas y según las disponibilidades presupuestarias, aplicándose lo previsto en dichos Acuerdo y Convenio sobre prórroga y denuncia.

3. A los efectos prevenidos en el artículo 2, párrafo segundo, del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario para 2003 y Convenio Colectivo Único del Personal Laboral para 2003, estos Programas de Acción Social se formularán como Reglamento provincial destinado a todo el personal al servicio de la Diputación Provincial incluido en su ámbito de aplicación, para su aprobación conforme al artículo 49 de la Ley de Bases de Régimen Local.

La anulación por el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de una ayuda individual concedida que se funde únicamente en la nulidad de algún precepto de dicho Reglamento, en cuanto dicho precepto hubiera amparado la realización del correspondiente gasto por la persona interesada, motivará la apreciación del derecho a la correspondiente indemnización. A tal efecto la Comisión de Acción Social considerará previamente todos los supuestos que puedan haber pendientes.

### TÍTULO II: PROGRAMAS ESPECÍFICOS

#### CAPÍTULO I: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN SOCIAL

##### Ayudas de Acción Social

##### 1. Atención a la Familia.

1.1 El personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, así como el personal funcionario interino o laboral eventual con más de un año acumulado de servicios



prestados en la Diputación Provincial de Granada, que tenga hijos o hijas menores de 18 años percibirá una ayuda a tanto alzado, según la cuantía determinada para cada ejercicio, destinada a sufragar parcialmente los gastos derivados del cuidado de los mismos y gastos escolares.

La ayuda se percibirá tanto en las situaciones de maternidad y paternidad como de adopción o acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, una vez tenga lugar la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Procederá la concesión de una sola ayuda cuando los dos padres sean personal de la Diputación Provincial de Granada.

La cuantía de dicha ayuda será como máximo de 180,00 euros anuales por cada hijo o hija. En el ejercicio en que se cumpla la edad de 18 años dicha cantidad se reducirá proporcionalmente. La cantidad máxima aplicable para cada ejercicio se aumentará anualmente a partir de 2006 en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

La solicitud deberá acompañarse de copia completa compulsada del Libro de Familia.

1.2 El personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, así como el personal funcionario interino o laboral eventual con más de un año acumulado de servicios prestados en la Diputación Provincial de Granada, que tenga hijos o hijas mayores de 18 años percibirá una ayuda a tanto alzado, según la cuantía determinada para cada ejercicio, cuando cursen estudios de enseñanzas superiores regladas, destinada a sufragar parcialmente los gastos de matrícula y adquisición de material didáctico.

Se entenderán como tales enseñanzas las que a su término den derecho a la obtención de un título académico oficial expedido por Ministerio de Educación o las Universidades.

La persona beneficiaria de esta modalidad de ayuda deberá encontrarse matriculada y cursando estudios superiores oficiales en el año académico que establezca cada convocatoria. La repetición total o parcial de un curso académico no da derecho a la presente ayuda por estudios.

La cuantía de esta ayuda será por el importe pagado en concepto de liquidación de precios públicos, hasta un máximo para 2005 de 70,00 euros por cada curso



académico y persona beneficiaria. Dicha cuantía máxima corresponderá al nivel mínimo de ingresos de la unidad familiar, disminuyendo proporcionalmente en tramos de 10 puntos porcentuales de forma inversamente proporcional a los ingresos de la unidad familiar, según la escala general del IRPF.

Procederá la concesión de una sola ayuda cuando los dos padres sean personal de la Diputación Provincial de Granada. La cantidad máxima aplicable para cada ejercicio se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

La solicitud deberá acompañarse de copia compulsada del resguardo de matrícula y la liquidación de precios públicos correspondiente, donde conste el curso en que se matricula la persona beneficiaria y si se trata de primera matriculación o repetición de curso.

## 2. Atención a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Para la atención compensatoria de los gastos que pueda generar a la unidad familiar la existencia de algún miembro con discapacidad física, psíquica o sensorial en los términos expuestos a continuación o incapacitada absoluta, se abonará al personal que lo solicite una ayuda de tracto sucesivo mensual, en tanto en cuanto la declaración oficial sea válida, según la cuantía determinada para cada ejercicio. Para el ejercicio de 2005 dicha cantidad será de 181,83 euros mensuales por cada miembro de la unidad familiar con tal discapacidad.

Podrá beneficiarse de esta ayuda el personal funcionario, eventual e interino, que padezca una discapacidad, así como su cónyuge, pareja de hecho inscrita e hijas e hijos que estén afectados de dicha discapacidad, convivan con aquél y, cuando sean mayores de edad, no tengan ingresos superiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Se entenderá que concurre alguna discapacidad cuando se acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Junto a la solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

- Acreditación oficial de la minusvalía.
- Si la ayuda es solicitada para el cónyuge, pareja de hecho, hijos o hijas mayores de 18 años, declaración jurada de los ingresos percibidos por los mismos durante el ejercicio económico anterior.



- Copia completa compulsada del Libro de Familia, cuando corresponda
- Certificado de empadronamiento cuando corresponda, donde consten las personas convivientes con el solicitante.

La documentación correspondiente a la minusvalía reconocida, así como a la convivencia familiar e ingresos percibidos en su caso, deberá actualizarse como condición previa para la continuidad en su percepción, con ocasión de la convocatoria pública para la concesión de las ayudas de los Programas de cada año.

La cantidad aplicable para cada mensualidad se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

### 3. Ayuda para tratamientos médicos

Esta modalidad de ayuda consistirá en una prestación económica destinada a sufragar al personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, así como el personal funcionario interino o laboral eventual con más de un año acumulado de servicios prestados en la Diputación Provincial de Granada, los gastos habidos con ocasión de la atención médica protésica y odontológica especializada no cubierta por el sistema de Seguridad Social y recibida por este personal, por su cónyuge o pareja de hecho inscrita que convivan con aquél o por hijo o hija que dependa de y conviva con la persona solicitante.

La ayuda médica, protésica y odontológica abarcará las siguientes submodalidades:

#### a) Prótesis dentarias

- Dentadura completa
- Dentadura superior o inferior
- Piezas sueltas o endodoncias
- Obturaciones o empastes
- Implantes osteointegrados
- Ortodoncia

#### b) Prótesis oculares:

- Gafas completas
- Gafas bifocales
- Gafas progresivas
- Renovación de cristales



- Renovación de cristales bifocales
- Renovación de cristales progresivos
- Lentillas

**c) Prótesis auditivas y de fonación**

- Audífonos
- Aparatos de fonación

**d) Intervenciones quirúrgicas**

- Intervenciones oculares
- Periodoncia
- Las que se acuerden en la Comisión de Acción Social

**e) Otras prótesis no quirúrgicas, aparatos especiales, vehículos de inválidos y ortesis.**

Sólo podrán solicitarse aquellas prótesis no quirúrgicas, aparatos especiales, vehículos de inválidos y órtesis que no figuren en la relación de prestaciones que conceda la Administración Pública competente o hayan sido expresamente denegados por ésta.

Por cada acto médico sólo se podrá obtener una ayuda por ejercicio y persona beneficiaria, salvo que el mismo resulte necesario según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

En tratamientos continuados se solicitará la ayuda una vez finalizado el mismo. No obstante, en los casos de emergencia social la Comisión de Acción Social podrá estudiar un anticipo de la ayuda que pueda corresponder en su día.

La ayuda económica consistirá en un porcentaje de los abonos realizados en concepto de minuta de especialistas y gastos de consulta y hospitalización debidamente acreditados. Dicho porcentaje será como máximo del 50 % y como mínimo del 10%, aumentando dicho porcentaje mínimo en tramos de 10 puntos porcentuales de forma inversamente proporcional a los ingresos de la unidad familiar, según la escala general del IRPF. Ello no obstante, no regirán los referidos límites porcentuales para los casos de gastos derivados de la rotura de gafas o cristales como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo.

Esta ayuda será compatible bien con la prestación económica del sistema de la Seguridad Social que pueda corresponder o bien con cualquier otra prestación o ayuda percibida en tal concepto con cargo a cualquier Institución o Entidad pública o privada, siempre que la suma de todas las percepciones no supere el 100% de



los gastos sufragados.

Junto a la solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

- Informes médicos o sanitarios justificativos de la necesidad de los servicios médicos recibidos
- En la ayuda solicitada por intervención quirúrgica, copia del informe facultativo de la necesidad de la intervención o tratamiento, así como, en su caso, certificado del Servicio Andaluz de Salud relativo a la no cobertura de dichos procesos por esa entidad.
- Facturas originales acreditativas de los gastos subvencionables realmente realizados.
- Copia completa compulsada del Libro de Familia cuando corresponda.
- Certificado de empadronamiento cuando corresponda.

#### 4. Atención a otras circunstancias.

Cuando algún funcionario o funcionaria, de carrera, eventual o con carácter interino, se encuentre en una situación anómala no recogida expresamente en el presente Programa de Intervención Social, podrá solicitar ayuda mediante petición justificada, que será estudiada por la Comisión de Acción Social. Las cantidades aplicadas a este concepto no podrán suponer para cada ejercicio más de un 3% de la cuantía global destinada a Ayudas de Acción social.

En particular se considerará dentro de este apartado la ayuda por sepelio, consistente en una prestación económica, pagadera de una sola vez, con el fin de compensar hasta un máximo para 2005 de 1607,00 euros los gastos habidos con ocasión del sepelio o cremación del personal funcionario, interino o eventual, su cónyuge o pareja de hecho acreditada o alguno de sus hijos, salvo que dicho riesgo se encuentre previamente cubierto mediante un seguro de decesos. Dicha cantidad se abonará al familiar o pareja de hecho inscrita que justifique documentalmente haber abonado personalmente dichos gastos. La cantidad aplicable para cada ejercicio se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento previsto del IPC.

#### Otras medidas de Acción Social

El personal al servicio de la Diputación Provincial de Granada que tenga la condición bien de personal funcionario, tanto de carrera como interino, bien de personal laboral, tanto fijo como eventual incluido en el ámbito de aplicación de su Convenio Colectivo Único, cuya situación socioeconómica o familiar una vez



jubilado lo justifique podrá solicitar su ingreso y el de su cónyuge o pareja de hecho acreditada que venga conviviendo con él, en la Residencia de Ancianos La Milagrosa, que a tal efecto reservará un cupo máximo del 5% de las plazas no concertadas en cuanto se encuentren disponibles, ajustándose en todo caso a las normas de ingreso y funcionamiento por las que venga rigiéndose dicho Centro.

## CAPÍTULO II: 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.

\*\*\*\*\*

## HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS

La Corporación abordará la racionalización y regulación de la realización de horas extraordinarias, cuando ello fuese necesario, de forma que éstas tengan carácter excepcional, limitado y equitativo, corrigiendo previo estudio, los supuestos de prestación de servicios que utilicen esta fórmula con carácter ordinario.

La Diputación 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 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.

Las Elecciones sindicales al 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, a cuyos efectos todo el personal de los centros y servicios de la Diputación a los que le sea de aplicación el Convenio Colectivo Único se considerará como un centro de trabajo único y un único colegio electoral, sin perjuicio de que el número de miembros del Comité de Empresa se determinará en función del número de trabajadores que hayan prestado servicio a la Diputación en el año inmediatamente anterior a la promoción de las Elecciones.



SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIÓN SOCIAL

En materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, los conceptos expresados quedarán reflejados en los artículos correspondientes del actual Acuerdo/Convenio, con la indicación de que en el Reglamento sobre Prendas de trabajo se incorporen detalles, colectivos y equipos de protección individual que no estuviesen en su caso previstos.

La Diputación Provincial de Granada adoptará las actuaciones preventivas oportunas para garantizar el derecho del personal al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o que afecten a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otras circunstancias dignas de consideración, en los términos del artículo 77 del vigente Convenio Colectivo Único de esta Diputación Provincial.

Igualmente la Diputación Provincial de Granada articulará en cada caso las medidas necesarias para que su personal reciba el apoyo psicológico así como la representación y defensa en juicio que pueda demandar ante situaciones concretas de indefensión causadas por el desempeño de actuaciones propias del servicio.

Considerando el objetivo de que el montante destinado a la atención de ayudas sociales venga a constituir un porcentaje representativo de la masa salarial de la plantilla provincial, por parte de la Diputación de Granada se seguirán progresivamente las actuaciones oportunas para que durante la vigencia del presente acuerdo el fondo destinado a ayudas sujetas a limitación genérica porcentual se incremente en un 15% anual a partir de 1 de enero de 2006.

RETRIBUCIONES

Planteamiento general.-

- En el marco de la revisión global de la vigente RPT se examinarán las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, así como por el grado de consecución de los objetivos fijados a los mismos. En particular, dichas adecuaciones retributivas se referirán a:



a) 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:

1. 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 kms. 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.
2. Particularmente a partir de dicho mínimo se considerará
  - a) La realización de un kilometraje superior a 240 kms. 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.
  - b) La realización de un kilometraje superior a 700 kms. 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.
  - c) La realización de un kilometraje superior a 1.200 kms. 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.
3. 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.
4. Implantado dicho elemento del factor penosidad en la RPT como propio del correspondiente puesto de trabajo, por la utilización del vehículo particular para la realización de kilómetros se abonará a todo el personal y en todos los casos la cantidad de 0,168283 euros/km.

- b) Los regímenes de jornada y horario que permitan una racionalización en la generación de horas extraordinarias y guardias
  - c) La concurrencia de factores de complejidad, penosidad y peligrosidad para su debida ponderación, revisando a tal efecto los complementos retributivos derivados de la turnicidad y los trabajos en noches, domingos y festivos sin perjuicio de las actuaciones que resulten preceptivas en materia de Prevención y Salud Laboral.
- Asimismo se plantearán las adecuaciones retributivas de carácter genérico resultantes de las medidas que puedan adoptarse en cuanto a ordenación de recursos humanos y variación del número y características de los efectivos asignados a los distintos programas y servicios. Particularmente la revisión de la RPT en este apartado incluirá la determinación de puestos para el personal de nuevo ingreso, que permitan el acceso al grupo profesional correspondiente en el nivel que se determine a tal efecto, en coherencia con el modelo de carrera administrativa que se recoge en este Acuerdo.

#### Plan de Pensiones.-

Dado que las cantidades destinadas por la Corporación Provincial a financiar aportaciones a su Plan de Pensiones y correlativo contrato de seguro tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 154.3 del Texto Refundido de Régimen Local, en el sentido de que la ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la Diputación de Granada.

Las cantidades legalmente previstas para la financiación por las Administraciones que no dispongan de un plan de pensiones de aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro, con la consideración de retribución diferida y finalista, tendrán sobre la base del régimen limitativo previsto para los gastos del personal al servicio del sector público, la aplicación igualmente finalista que resulte del presente Acuerdo.

#### Productividad.-

La Corporación abordará la definición como productividad del interés e iniciativa individual demostrado por el personal funcionario de carrera y 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 Único.

Es por ello que 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.

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 E/5, D/4 y C/3 y 150 horas en el caso de personal de los grupos B/2 y A/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 reconocimiento de la productividad por su dedicación de forma continuada e ininterrumpida en el desempeño del puesto de trabajo en los términos hasta ahora establecidos, siendo esta opción excluyente respecto a dicho programa.

Para el caso del personal funcionario de carrera y laboral fijo que a la finalización ordinaria de su relación estatutaria o laboral no hubiera 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), modificándose en consecuencia la redacción de las actuales Bases de Ejecución en cuanto al concepto de productividad por dedicación y quedando sin efecto el premio de constancia previsto en el vigente Convenio Colectivo Único.

#### Antigüedad.-

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, comenzará a perfeccionar el concepto salarial de Antigüedad por servicios efectivos prestados en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único del Personal laboral al servicio de la Diputación Provincial de Granada, en los términos del párrafo primero del artículo 40 del referido Convenio Colectivo. El personal laboral eventual y funcionario interino que preste sus servicios por el turno de promoción temporal interna perfeccionará desde la referida fecha y percibirá a partir de la fecha de perfeccionamiento en concepto de complemento personal transitorio la cantidad correspondiente al periodo acumulado de servicios prestados.

#### Revisión salarial.-

La paga de compensación prevista en el artículo 42.2 d) del vigente Convenio Colectivo Único de esta Diputación Provincial se percibirá en la nómina del mes de enero siguiente al periodo de referencia.

#### Programa de Responsabilidad corporativa.-

Dentro del Programa de Responsabilidad corporativa ya previsto en las Bases de Ejecución del Presupuesto Provincial, 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.

#### Anticipos reintegrables.-

La Diputación Provincial dotará una bolsa anual 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 kms., de los cuales al menos 13.000 kms. 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.

El fondo previsto en el artículo 53 del vigente Convenio Colectivo Único quedará dotado para 2005 con la cantidad de 611.000,00 euros, pudiendo percibirse anticipos reintegrables con cargo al mismo de hasta 3.005,06 euros, en los términos previstos en dicho artículo.

#### VIGENCIA Y EJECUCIÓN DEL ACUERDO

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde 1 de enero de 2004 hasta 31 de diciembre de 2006, dándose al mismo la oportuna difusión por parte de todos sus agentes, sin perjuicio de la publicidad legalmente preceptiva que haya de darse a los instrumentos que puedan aprobarse en su desarrollo.

La Diputación de Granada promoverá las medidas necesarias para la ejecución de las previsiones obligacionales contenidas en el presente Acuerdo, así como para



la materialización de las líneas estratégicas de actuación que en el mismo se recogen.

Las Organizaciones Sindicales firmantes garantizan la realización de las acciones necesarias que conduzcan al cumplimiento de las previsiones contenidas en el mismo.

Los artículos que pudieran resultar afectados como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, de los contenidos tanto en el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario para 2003 como en el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral para 2003, serán nuevamente redactados en el seno de la Mesa Negociadora y Comisión de Negociación, para posibilitar su entrada en vigor el uno de enero de 2005.

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 Acuerdo, la CIV adaptará la misma realizando la reforma pertinente.

Y para que conste se firma este Acuerdo en Granada, en el lugar y fecha indicados.

Por la Diputación de Granada  
EL EXCMO SR. PRESIDENTE

EL VICEPRESIDENTE TERCERO

LA DIPUTADA DELEGADA DE RR. HH. Y PARQUE MÓVIL

Por las Organizaciones Sindicales  
SECCIÓN SINDICAL DE LA U.G.T.:

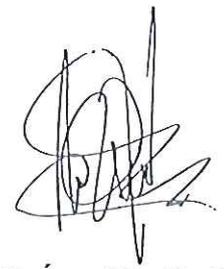
D<sup>a</sup> Susana Ramos Garrido

D. Juan Antonio Palomino Molina

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.:



D. Francisco Anguita Romera



D. Ángel Zurita Oliva

SECCIÓN SINDICAL DE U.S.O.

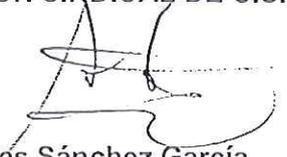


D. Luis Sánchez Montes



D. Luis Fernando Tapia Barrionuevo

SECCIÓN SINDICAL DE C.S.I.-C.S.I.F.



D. Matías Sánchez García



D. Juan Carlos Ramos Rodríguez