



La Excm. Diputación de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de marzo de 2006, adoptó, entre otros, el siguiente **ACUERDO**:

**5º.- APROBACIÓN DE LAS MODIFICACIONES DEL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO.**

Visto el Acuerdo plenario de fecha de 21 de marzo de 2003 de aprobación del acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Granada ( B.O.P. n º 83, de fecha 11 de abril de 2003).

Resultando que con fecha de 30 de noviembre de 2004 se aprobó el Acuerdo de modernización y mejora de la gestión de Recursos Humanos en la Diputación de Granada.

Visto el contenido de dicho Acuerdo sobre vigencia y ejecución: " tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006,(...). 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. Los artículos que pudieran resultar afectados como consecuencia de la aplicación del presente acuerdo (...) serán nuevamente redactadas en el seno de la Mesa Negociadora. 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 adoptará la misma realizando la reforma pertinente".

Vista la propuesta de modificaciones por la Comisión Técnica en su reunión de 14 de abril de 2006 y consensuada por unanimidad de los asistentes, en representación de U.G.T., CC.OO., C.S.I.-C.S.I.F. y la Delegación de Recursos Humanos y Parque Móvil

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 y siguientes de la ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Resultando que de dicho Acuerdo - Marco de Modernización y mejora de la gestión de Recursos Humanos se deriva la necesaria adaptación del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Diputación de Granada, así como de la incorporación de diversas reformas legales producidas desde el año 2003 al 2006, particularmente la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen, entre otros extremos, la mejora de las condiciones de trabajo.

En uso de las atribuciones conferidas legalmente por el art 29 a) del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril T.R.R.L en relación con el artículo 33 de la ley 7/1985, de 2 de abril R.B.R.L, la Diputada Delegada de Recursos Humanos y Parque Móvil, formula al Pleno de la Corporación, previo su sometimiento a la Comisión Informativa de Economía, Hacienda y Personal, la siguiente PROPUESTA:

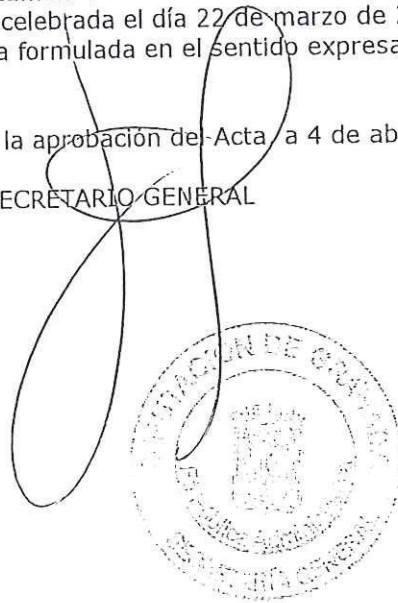
**Primero:** Aprobar el texto de las modificaciones del vigente Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Granada para el período 2004-2006, que se acompaña como Anexo en el expediente.

**Segundo:** Disponer la publicación en el Boletín de la Provincia de las modificaciones del acuerdo, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 36 de la ley 9/1987.

Constando en el expediente dictamen favorable de la Comisión Informativa de Economía, Hacienda y Personal en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2006, el Pleno, por unanimidad, acuerda aprobar la propuesta formulada en el sentido expresado.

Lo que se comunica, a reserva de la aprobación del Acta, a 4 de abril de 2006.

EL SECRETARIO GENERAL

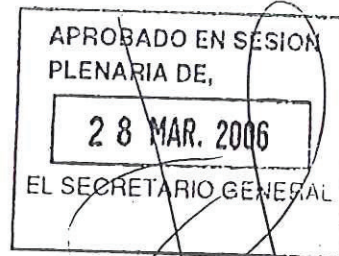


RECIBIDO EXPEDIENTE Y ACUERDO

FECHA \_\_\_\_\_ FIRMA \_\_\_\_\_

Diputación de Granada  
Red de municipios  
04 ABR 2006  
COMPULSA  
El Secretario General  
RAFAEL EXPOSITO CHURRO  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCION PROFESIONAL

SRA. DIPUTADA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS Y PARQUE MÓVIL



ANEXO

MODIFICACIONES AL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE  
LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA PARA EL PERIODO 2004-2006

ARTICULADO MODIFICADO

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ART. 2 Vigencia.

El presente Acuerdo tendrá efectos desde el día uno de enero de 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. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal del Pleno de la Diputación Provincial de Granada.

TITULO II. CRITERIOS SOBRE SELECCIÓN, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CARRERA ADMINISTRATIVA, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

CAPITULO PRIMERO. SELECCIÓN DEL PERSONAL.

ART. 6 Plantilla de Personal y Oferta de Empleo Público.

(...)

3-. El proceso de provisión de puestos de trabajo mediante concurso de traslados se realizará necesariamente antes de la adjudicación de plazas en virtud de nuevos procesos selectivos de promoción interna y de acceso a la condición de funcionario de carrera derivados de la Oferta de Empleo Público. Los puestos que resulten vacantes como



consecuencia del citado concurso serán objeto en su caso de redistribución de efectivos con arreglo al correspondiente baremo.

4-. En la Oferta de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, 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.

## CAPÍTULO SEGUNDO: PROMOCIÓN

### ART. 8 Protección del empleo, funcionarización y política de género.

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 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 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 Acuerdo por el personal de la plantilla funcional. 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.
- 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

(...)

4-. A fin de conseguir los objetivos expresados, las partes acuerdan establecer las medidas adecuadas para que el personal laboral fijo que de forma permanente ocupe los puestos afectados por la funcionarización, mantenga su estabilidad y se posibilite su acceso al régimen jurídico funcionarial. En este sentido, 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.

#### ART. 9 Formación del personal .

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 segregación existente en algunas categorías profesionales.
2. 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

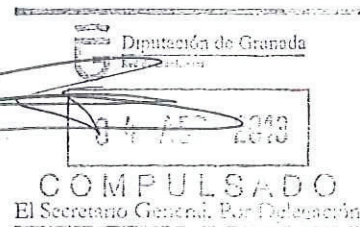


mismos en la prestación de los servicios provinciales sea cada día más exigentes hacia una mejor calidad de los mismos en beneficio de sus usuarios/as, por ello, es necesario mantener vía formación el nivel exigido a los titulares de los puestos de trabajo, a estos efectos la formación para el puesto vendrá dada:

- Por la Formación para la acogida que tendrá por objeto facilitar la incorporación a las diferentes Delegaciones o Áreas 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 Áreas.
- 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 (Jefaturas).
  - 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.

(...)

RAFAEL EXPOSITO CALERO  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCION PROFESIONAL





ART. 10 Promoción estable.

(...)

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 E al Grupo D, en primer lugar, así como la promoción específica del Grupo D al Grupo C 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 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 funcionario de carrera 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 provistas por personal fijo vigente a 31-12-2004:

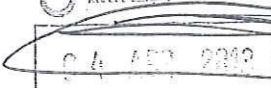
Plazas para personal operario: 55

Plazas para personal auxiliar de enfermería: 40

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

Plazas para personal subalterno: 10

 **Diputación de Granada**  
Red de municipios

 RAFAEL EXPOSITO CALERO  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCION PROFESIONAL

**COMPULSADO**  
El Secretario General de Diputación



Plazas para auxiliares administrativos: 100

Plazas para administrativos: 15

#### ART. 11. Promoción temporal interna .

La Promoción temporal interna se llevará a efecto a través de los siguientes mecanismos legales:

1. (...)

#### EXPERIENCIA

Por cada año completo de permanencia en un puesto de trabajo relacionado con la plaza convocada, sin límite de puntuación:

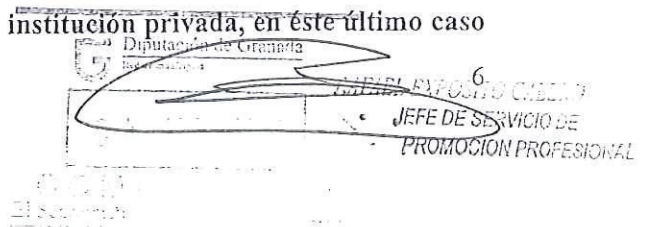
1. Por cada año completo en puesto relacionado del mismo grupo de la vacante a la que se opta: 0.50 puntos
2. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo inmediatamente inferior al de la vacante a la que se opta: 0.45 puntos
3. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo dos veces inferior al de la vacante a la que se opta: 0.40 puntos

Se entenderá por puesto relacionado aquel desempeñado cuyo contenido funcional tenga conexión con el de la vacante a que se opta, según se trate de plaza o puesto encuadrable en la Escala de Administración General o en la Escala de Administración Especial, y dentro de ésta, en la Subescala Técnica o de Servicios Especiales.

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

#### CURSOS DE 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.

#### ANTIGÜEDAD

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, sin límite de puntuación.

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

#### PARTICIPACIÓN EN PRUEBAS SELECTIVAS

Por la superación de ejercicios en pruebas selectivas para la provisión de plazas de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, de la misma categoría, grupo de titulación y contenido funcional de la vacante a la que se pretende acceder, siempre y cuando éstas se hubieran celebrado como consecuencia de la última Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Granada: 0.50 puntos por cada ejercicio superado, con un máximo de 1.00 punto.

(...)

  
  
  
El Secretario General  
**RAFAEL EXPOSITO CALERO**  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCION PROFESIONAL



### CAPITULO TERCERO. CARRERA Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

#### ART. 12 Relación de puestos de trabajo. Grado personal.

(...)

3-. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación 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 tanto de personal laboral como funcionario.
- 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 (1 de enero de 2006), 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:
  - De acuerdo con lo previsto legalmente, los sistemas de adquisición de la categoría económica previstos en las letras d) y f) del artículo 21 de la Ley de Medidas para la función pública no podrán aplicarse simultáneamente.
  - No podrán consolidarse categorías económicas superiores a las correspondientes a cada grupo profesional.

 **Diputación de Granada**  
Red de municipios  
04 ABR. 2013  
**COMPULSADO**  
El Secretario General  
  
**RAFAEL EXPOSITO CALERO**  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCION PROFESIONAL



ART. 14 Provisión de puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso o libre designación.

(...)

3-. Los puestos de trabajo básicos existentes en la Relación de puestos de trabajo de personal funcionario que se encuentren vacantes serán provistos mediante concurso de traslados.

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 procesos selectivos de promoción interna y de acceso a la condición de funcionario de carrera. Las vacantes resultantes del concurso previo realizado entre el personal funcionario de carrera y correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para el ingreso de nuevo personal no precisarán de la realización de otro concurso previo entre quienes ya tuvieren la condición de funcionarios.

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

(...)

### 5.1 Antigüedad.

5.1.1 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, con un máximo de 7,50 puntos.**



## 5.2 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 2.10 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:

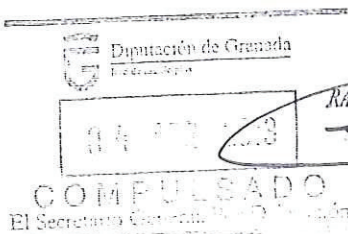
- Hasta 14 horas de duración ó 2 días: **0.07 puntos**
- De 15 a 40 horas de duración ó de 3 a 7 días: **0.15 puntos**
- De 41 a 70 horas de duración ó de 8 a 12 días: **0.30 puntos**
- De 71 a 100 horas de duración ó de 13 a 20 días: **0.40 puntos**
- De 101 a 200 horas de duración ó de 21 a 40 días: **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.

## 5.3 Valoración del trabajo desarrollado.

5.3.1 Por cada año completo de permanencia en un puesto de trabajo relacionado con el que se convoca, **con un máximo de 7,50 puntos**:

1. Por cada año completo en puesto relacionado del mismo grupo de la vacante a la que se opta: **0.50 puntos**
2. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo inmediatamente inferior al de la vacante a la que se opta: **0.45 puntos**
3. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo dos veces inferior al de la vacante a la que se opta: **0.40 puntos**





(...)

#### ART. 15 Otras formas de provisión de puestos de trabajo.

(...)

#### 2-. Redistribución de efectivos

La Redistribución de efectivos podrá llevarse a efecto mediante convocatoria y de acuerdo con el siguiente baremo:

#### EXPERIENCIA

Por cada año completo de permanencia en un puesto de trabajo relacionado con la plaza convocada, sin límite de puntuación:

4. Por cada año completo en puesto relacionado del mismo grupo de la vacante a la que se opta: 0.50 puntos
5. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo inmediatamente inferior al de la vacante a la que se opta: 0.45 puntos
6. Por cada año completo en puesto relacionado de grupo dos veces inferior al de la vacante a la que se opta: 0.40 puntos

Se entenderá por puesto relacionado aquel desempeñado cuyo contenido funcional tenga conexión con el de la vacante a que se opta, según se trate de plaza o puesto encuadrable en la Escala de Administración General o en la Escala de Administración Especial, y dentro de ésta, en la Subescala Técnica o de Servicios Especiales.

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

#### CURSOS DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Por la participación como alumno en cursos, seminarios, congresos o jornadas de formación o perfeccionamiento superados sobre materias directamente relacionadas con



(...)

#### CAPITULO CUARTO: PÉRDIDA DE LA CONDICION DE FUNCIONARIO DE CARRERA.

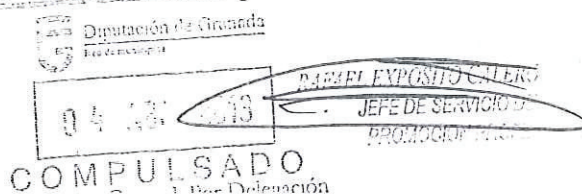
ART. 17 Motivos.

(...)

3-. De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y demás legislación concordante, los funcionarios de carrera 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 sueldo 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 €, tope revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado respecto a las retribuciones.

Por cada jubilación voluntaria anticipada se reducirá o modificará la plaza/puesto total o parcialmente según necesidades de los servicios y se podrán introducir las modalidades de cobertura 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





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 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.

#### ART. 22 Anticipos reintegrables.

1. Se crea una Comisión para anticipos reintegrables del personal, designada por la Junta de Personal y el Comité de Empresa y en la que se garantice la participación de todos los sindicatos con representación en la Diputación, a cuyo efecto la Corporación Provincial constituirá un fondo dotado desde 1-1-05 con 611.000,00 €.

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

(...)

3. 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 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.

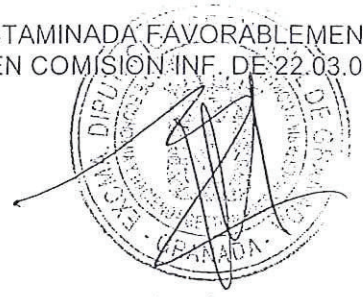
4-. Dentro de la responsabilidad corporativa prevista en el presente Acuerdo, dado que para la misma se establece que la indemnización no se producirá cuando los daños ocasionados en el vehículo implicado sean responsabilidad del vehículo contrario (salvo imposibilidad de reclamación respecto al vehículo 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.

---

#### ART. 23 Plan de Pensiones.

1. Al amparo de la Disposición Final Segunda del 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, la Corporación Provincial mantendrá el denominado Plan de Pensiones de la Excm. Diputación Provincial de Granada para la exteriorización de sus compromisos adoptados por pensiones, de conformidad con el referido Real Decreto Legislativo 1/2002, y el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, aprobatorio del





Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, así como cualquier otra normativa de presente o futura aplicación.

(...)

#### ART. 24 Asistencia jurídica al personal funcionario.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 141.2 del Texto Refundido de Régimen Local, se garantiza que **la Abogacía Provincial** de la Diputación de Granada representará y defenderá al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, cualquiera que sea su categoría, en toda clase de procedimientos judiciales que se dirijan contra el mismo, siempre que se trate de actos u omisiones realizados en el ejercicio del cargo 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 y las Letradas de la **Abogacía Provincial** asistirán 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 Área 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-. En cuanto a la 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 Administración General del Estado en cuanto a solución extrajudicial de conflictos.

(...)

\*\*\*\*\*

**Diputación de Granada**  
Red de municipios  
04 APO 2006  
COMPULSADO  
El Secretario General  
D. FRANCISCO GIL  
JEFE DE SERVICIO DE  
PROMOCIÓN PROFESIONAL