



## **ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE FECHA 12-11-2008, SOBRE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA**

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 12-11-2008, sobre modificación del convenio colectivo de trabajo para el personal laboral de la Diputación Provincial de Granada, presentado el día 4 de diciembre de 2008, ante esta Delegación Provincial, 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 Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto

Generales 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, 11 de diciembre de 2008.-El Delegado Provincial,

fdo.: Luis M. Rubiales López.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 10 DE ABRIL DE 2007 ENTRE LA REPRESENTACION DE LA DELEGACION DE RECURSOS HUMANOS Y PARQUE MOVIL Y LA REPRESENTACION SINDICAL DE LA DIPUTACION DE GRANADA.

ASISTENTES:

POR LA DELEGACION DE RECURSOS HUMANOS:

Diputada Delegada de Recursos Humanos y Parque Móvil

Director de Recursos Humanos

Asesora de Procesos de RR.HH.

Jefe de Servicio de Personal, Organización y Servicios

Generales



REPRESENTACION SINDICAL:

Por la sección sindical de U.G.T.:

D. Alejandro Ramos Garrido

D<sup>a</sup> Antonio García Leyva

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

D. Francisco Anguita Romera

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Angeles Molina Ronquillo

Por la sección sindical de U.S.O.:

D. Fernando Tapia Barrionuevo

D. Ramón Carmona Reche

D<sup>a</sup> Remedios Toral Olvera

Por la Sección Sindical de C.S.I.F.

D. Juan Carlos Ramos Rodríguez

Levanta acta el Jefe de Servicio de Contratación y Selección

En el día de la fecha, a las 11 horas y 45 minutos, en la Sala de Reuniones de la 1<sup>a</sup> planta de la Sede de Diputación de Granada, se reúnen los representantes arriba señalados de la Delegación de recursos Humanos y las Secciones Sindicales para tratar el tema de Bolsas de trabajo.

Abre la sesión la Diputada Delegada de recursos Humanos exponiendo que la propuesta de modificación de la Circular 1/2003 que se les ha remitido incluye lo manifestado por todas las Secciones sindicales. Y que esta negociación está en el marco del preacuerdo de Convenio, que se solicitó por las Secciones Sindicales que las bolsas se llevaran a Convenio, y que ahora hay un preacuerdo pendiente de ratificación que si se aprueba, se modificará también la reglamentación de las bolsas, pero que si no se ratifica, cae todo, estableciéndolo así el Preacuerdo.

La Asesora de Procesos interviene para explicar la propuesta que se remitido a las Secciones Sindicales con los puntos en los que se modificaría la circular, así como un modelo de bases de interinidad para cuando no exista bolsa de una categoría concreta, en la que constaba una puntuación y se quisiera rectificar dicha propuesta.

Así manifiesta la Asesora de Procesos que se traen las modificaciones de la circular y el anexo relativo a las mencionadas bases de interinidad, y que se introduce valorar ejercicios aprobados porque lo dice el Real Decreto 896/91, que regula el acceso a la función pública local. La rectificación mencionada consiste en que en la página 3, apartado B, donde dice: “La puntuación máxima por este apartado B) será de 2.00 puntos”, debe decir: “La puntuación máxima por este apartado B) será de 3.00 puntos”, es decir que los méritos formativos se valoren hasta un máximo de 3 puntos, y que en el apartado C) punto primero, donde dice: “Que se trate de ejercicios para acceder a plazas de la misma categoría objeto de la presente convocatoria”, debe decir: “Que se trate de ejercicios para acceder a plazas de la misma o similar categoría objeto de la presente convocatoria” y que se valore cada ejercicio superado a razón de 0,75 hasta un máximo de 3 puntos.

CSIF manifiesta que en la propuesta de recursos Humanos, en el punto 3 de la Gestión de las Bolsas se establece que solamente se podrá poner no disponible dos veces al año, cuando creía recordar que se habló de una vez al año, por lo que propone esto último. Y pregunta que porqué en el punto 4 se dice que para volver a estar disponible la solicitud tendrá efectos a los dos días siguientes a su entrada en el Registro General, a lo que el Jefe de Servicio de Contratación y Selección contesta que es por el tiempo que tarda en llegar a la Delegación de recursos Humanos. Asimismo solicita que se aclare el punto 12 donde se establece que cuando un trabajador no renuncie formalmente a un contrato celebrado con la Excm. Diputación y con 15 días de antelación, dicha actuación se computará como dos renunciaciones a efectos de penalización, a lo que la Asesora de Procesos aclara que esa renuncia formal consiste en hacerlo por escrito.

Por su parte, USO indica que en la página 2 de la propuesta, punto 3.c se establece un punto por examen aprobado en esa categoría de OPE anterior de Diputación, con límite de dos puntos, señalando que dado que con dos exámenes la gente tiene los dos puntos, y teniendo en cuenta que hay personas que aprueban sin plaza, manifiestan que es más racional que se les valore a razón de 0,5 puntos por ejercicio si se trata del 1º y/o 2º, y que el tercer ejercicio aprobado se valore con un punto. En el punto 5 de los criterios de formación de bolsas proponen establecer una carencia de años de duración de las bolsas y efectuar convocatoria pública, a lo que la Asesora de Procesos contesta que es una excepcionalidad que las Ofertas de Empleo estén tan distanciadas, y lo normal es que las Ofertas de Empleo se aprueben anualmente. Continúa USO manifestando que en el punto 4 de la Gestión de las Bolsas, proponen que en lugar de registro general, fuera el de recursos Humanos, así como que exista un modelo normalizado de solicitud de No Disponible. Asimismo señalan que no están de acuerdo con las ofertas al SAE, debiendo de ser las contrataciones mediante convocatoria pública para que llegue al mercado laboral, siendo este último procedimiento más objetivo y transparente, a lo que la Diputada Delegada de Recursos Humanos contesta que se da el caso de estar 30 trabajadores disponibles en una bolsa para cuatro contratos y no aceptar nadie, y el tener que



hacer una convocatoria pública es un mes o mes y medio, alargándose el proceso.

El Director de Recursos Humanos interviene para indicar que no es cierta la falta de objetividad del SAE y que, además, se pueden rechazar a los candidatos si no cumplen los requisitos. Y que cualquier Administración debe tener sus propios mecanismos, y la objetividad está en esos mecanismos de conformidad con los principios de mérito y capacidad.

Continua USO proponiendo que los contratos de interinidad sean cubiertos con trabajadores de las Bolsas y el resto para los procedentes de Ofertas al SAE, a lo que la Diputada Delegada de recursos Humanos contesta que se recurre al SAE en último término.

USO propone asimismo que se nombren en atribución de funciones o en comisión de servicio a los Auxiliares de Enfermería fijos en plazas de Cuidadores Técnicos, a lo que la Diputada Delegada de Recursos Humanos contesta que legalmente no es posible. Y que existen bolsas de promoción interna, y que implicaría el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular durante un mínimo de dos años. Asimismo, la Asesora de Procesos señala que no se puede nombrar en comisión de servicio a quien no reúna los requisitos, y si un trabajador pertenece al Grupo D, no se puede nombrar en el C.

Asimismo USO propone que al personal operario con destino a Cocina debe exigírsele el carnet de manipulador, por lo que se debe recoger en las bases de Ofertas de Empleo, así como también en el anexo de bases de interinidades. Finalmente, proponen que se formulen contratos de obra y/o servicio para el personal del Reina Sofía, por las características especiales de los usuarios, aunque debiera ser extensivo a todas las Residencias, a lo que la Asesora de Procesos contesta que la naturaleza del contrato de obra y servicio difícilmente se adapta a las funciones de las Residencias.

Por otra parte, CCOO propone en la promoción temporal interna que no se tenga que pedir excedencia por interés particular, sino que se venga haciendo como antes, a lo que la Diputada Delegada de Recursos Humanos contesta que no se puede infringir una normativa del Estado, por lo que se trata de una imposibilidad legal. Asimismo y con respecto a las bolsas externas, CCOO manifiesta que ya en su día se propuso la eliminación del párrafo que indica tener un examen aprobado para formar parte de la bolsa, por lo que reiteran que se elimine ese párrafo. Asimismo manifiestan que la propuesta de recursos Humanos dice que para acceder a la bolsa, se deberá tener al menos un examen aprobado en la actual Oferta de Empleo Público o en la anterior y esto puede dar problemas, como por ejemplo, en la Bolsa de ATS, ya que en la anterior Oferta de Empleo no salió nadie para formar la Bolsa, y si en esta ocurre lo mismo, no habría bolsa de ATS, por lo que eliminando el mencionado párrafo sí se podría formar una Bolsa en dicha categoría, por lo que proponen eliminar ese condicionante del punto 2 de la 1ª



página. Asimismo proponen que para el cálculo del número óptimo de integrantes de la bolsa se cuente el volumen total de la contratación, y no solo los contratos de acumulación de tareas. En relación a la baremación, en el apartado b del punto 3º, consideran que también se debe sumar la puntuación de los exámenes no aprobados, a lo que la Diputada Delegada de Recursos Humanos contesta que el no aprobar no es un mérito, pero CCOO entiende que es una nota que está ahí y que se debe valorar. Y con respecto a la puntuación por exámenes aprobados, CCOO en su día sostuvo que se tenía que haber introducido en las bases, y creen que un punto por examen no soluciona nada y no se establece diferencia de puntuación entre la gente que tenga muchos exámenes y los que no los tengan, por lo que proponen bajar el punto por examen aprobado a 0,75, pero eliminado el límite de los dos puntos. Y en cuanto a la gestión de las bolsas, indican que las que más se mueven son las de Operarios y Auxiliares de Enfermería, y que en Huéscar se hizo bolsa independiente, por lo que proponen articular una medida para que no de lugar a renunciaciones o bien que se permita ponerse disponible en unos centros determinados, es decir, regularizar ese sistema para que se pueda trabajar en un centro y en otro no, por ejemplo. En cuanto al punto 3º, proponen que aunque una persona esté como no disponible, se llame cuando se trate de una interinidad, a lo que la Diputada Delegada de recursos Humanos contesta que el estar no disponible significa para todo trabajo, incluyendo las interinidades.

Continúa CCOO señalando en relación al punto 5º que están en contra de las ofertas al SAE, ya que entienden que se establecieron en el Reglamento como excepcionales, a lo que la Diputada Delegada de recursos Humanos contesta que se recurre al SAE cuando no hay disponibilidad de Bolsa. Sigue CCOO proponiendo que cuando en una categoría no exista bolsa, se haga convocatoria pública, como ha ocurrido con las plazas de Auxiliar de Servicios Generales, a lo que la Diputada Delegada de Recursos Humanos contesta que en ese caso se trata de interinidades. Por su parte, USO propone que se contrate a aquellas personas que han abonado las tasas de examen de una Oferta de Empleo, a lo que la Asesora de Procesos contesta que se vulnerarían los principios de mérito y capacidad.

Continúa CCOO manifestando en relación al punto

11º, que en el caso de que una persona se jubile por enfermedad sí creen que procede el nombramiento de interino al sustituto, pero que cuando es por edad no debe ser así. Asimismo, en el reglamento actual se establece que la penalización por renuncia son 180 días, y lo que solicitan es que las renunciaciones se penalicen con una vuelta, a lo que la Asesora de Procesos contesta que así está establecido en la presente modificación. Por otra parte, manifiesta CCOO que según la propuesta, se crea una bolsa paralela de Cuidadores Técnicos de Personas Dependientes y pregunta qué ocurre con los Operarios que han promocionado a Oficiales de Servicios Múltiples y con los Auxiliares Administrativos a Administrativos, a lo que la Asesora de Procesos contesta que la categoría de Cuidadores Técnicos no existe y que se ha recogido así en la



propuesta de modificación a petición de las Secciones Sindicales. Y en el caso de renuncia a interinidades, se debe regular este supuesto como mejor se estime, por ejemplo, con dos penalizaciones. Finalmente plantean el hecho de porqué se hacen selecciones en categorías en las que existe bolsa, como por ejemplo, los Auxiliares Administrativos de las Oficinas Comarcales, a lo que la Diputada Delegada de recursos Humanos contesta que se trata de un Convenio con otra Administración que contempla una selección de personal a través de una comisión mixta.

UGT manifiesta que el tema de la no disponibilidad y el hecho de los dos días para que surta efecto mientras la solicitud tiene entrada en recursos Humanos, se podría acortar una vez instalado el Programa integral de Informática de RRHH. CCOO añade que los interesados deberán tener acceso a las bolsas, a lo que el Director de recursos Humanos contesta que lo efectivamente lo van a tener.

Continúa UGT manifestando que para el cálculo del número óptimo de integrantes de la bolsa de cada categoría se propuso que se tomaran en cuenta sólo los contratos de Acumulación de Tareas para garantizar seis meses de trabajo al año, y si se tienen en cuenta otras modalidades de contratos no se podrían garantizar esos seis meses de trabajo. Asimismo señalan que están de acuerdo con CCOO en tener en consideración la suma de puntuaciones de todos los ejercicios, aunque alguno no se haya aprobado. Igualmente la propuesta de RRHH de superar algún ejercicio para entrar en Bolsa, cuando la propuesta de UGT era que no fuera necesario, así como de que se haya aprobado en la actual Oferta o en la anterior, señala UGT que no es de su agrado, pero que es un avance con respecto a lo que había, por lo que podría ser aceptado.

En el tema de gestión de las bolsas, solicita UGT que se explicita una diferenciación entre las Bolsas de Huéscar y Armilla para las categorías de Auxiliares de Enfermería y Operarios. Asimismo UGT coincide con USO en que se confeccione un modelo normalizado de solicitud de no disponible. En el punto 11 de la propuesta, UGT señala que en el caso de una interinidad se comience a llamar no desde el principio, sino desde donde se haya quedado el nombramiento para la última interinidad. Finalmente manifiestan que están de acuerdo con CCOO en endurecer las renuncias en las interinidades, de manera que se penalice la renuncia con una vuelta completa de la bolsa para ofrecer otra interinidad.

La Diputada Delegada de Recursos Humanos manifiesta que la propuesta presentada recoge el sentir de todas las Secciones Sindicales. Y que de conformidad con los principios constitucionales de mérito y capacidad es necesario superar al menos un examen para entrar en Bolsa.

Finalmente, UGT reitera la separación de las bolsas de Huéscar y Armilla para las categorías de Operarios y Auxiliares de Enfermería, la confección de un modelo normalizado de solicitud de no disponible, y que la renuncia a una interinidad





signifique como penalización una vuelta completa de la Bolsa para otra interinidad, señalando, por último, que la situación de no disponible es a todos los efectos.

La Diputada Delegada de Recursos Humanos manifiesta que como mínimo hay que aprobar un examen, ya que se trata de un mérito, ya que los exámenes no aprobados no computan al tratarse de un desmérito, con lo que USO está de acuerdo con eso.

CCOO señala que el personal de Administración General está en desventaja con respecto al de la Administración Especial, ya que en la OPE actual al no existir el concurso para ese personal no se les está valorando los servicios prestados, debiendo valorarse lo mismo para el tema de bolsas.

CSIF manifiesta que están de acuerdo con la propuesta que se presenta con las matizaciones expuestas por las demás Secciones Sindicales.

Por su parte, UGT indica que, teniendo en cuenta las salvedades expuestas así como que se refleje en la propuesta la separación de bolsas de Huéscar y Armilla, no tienen inconveniente en aprobarla siendo positiva en su conjunto.

USO asimismo está de acuerdo con la propuesta de bolsas con las sugerencias planteadas que se puedan introducir.

La Diputada Delegada de Recursos Humanos manifiesta la conformidad a que se pueda solicitar la no disponibilidad sólo para una bolsa concreta; que el no disponible lo será a todos los efectos; que la renuncia a una interinidad conllevará no volver a ser llamado para otra hasta que se produzca una vuelta completa de la bolsa; y que está también de acuerdo en que se baremen los servicios prestados al personal de Administración General, de conformidad con la propuesta de CCOO.

UGT está de acuerdo con baremar después de la oposición al personal de la Administración General para la formación de las Bolsas y piden a CCOO que reconsideren su posición, a lo que esta Sección Sindical contesta que lo estudiarán.

Finalmente, la Diputada Delegada de Recursos Humanos vuelve a plantear si estarían de acuerdo con la propuesta presentada incluyendo las matizaciones señaladas, a lo que USO, CSIF y UGT muestran su conformidad, mientras que CCOO vuelve a reiterar que se elimine el tener que superar un ejercicio para entrar en bolsa.

Acto seguido, la Diputada Delegada de recursos Humanos fija una nueva reunión para el próximo viernes, día 13, a las 10 de la mañana, señalando que se preparará un documento con las sugerencias planteadas y que se traerá



asimismo el Anexo.

Seguidamente se levanta la sesión, siendo las catorce horas y cinco minutos del día arriba indicado.

Fdo.: M. Francisco Franco Romero, Jefe de Servicio de Contratación y Selección.

PREACUERDO DE MODIFICACION DEL ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA

DIPUTACION DE GRANADA

Visto el acuerdo plenario de fecha de 28 de marzo de 2006, por el que se aprueba el Convenio Colectivo único del Personal laboral al servicio de la Diputación Provincial de Granada, B.O.P. núm. 228, de 30 de noviembre de 2006, así como el acuerdo de prórroga del convenio colectivo para el período 2007-2011, publicado en el B.O.P. nº 243, de fecha 19 de diciembre de 2007.

Vistas las actas de las sesiones celebradas por la Comisión Técnica de RPT, de fechas 19 de septiembre, 16 y 24 de octubre de 2008, en las que las Secciones Sindicales proponen la homologación retributiva del personal laboral y el personal funcionario de la Diputación de Granada.

Por otra parte, la prórroga del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenio

Colectivo Unico del personal laboral al servicio de la Diputación de Granada para el periodo 2007-2011, en su acuerdo tercero establece que "las partes firmantes se comprometen a cerrar en el plazo máximo de 3 meses a partir de la vigencia del presente acuerdo la propuesta de una nueva Circular sobre formación y gestión de bolsas de trabajo y selección de personal no permanente de acuerdo con el marco legal vigente, adaptando consecuentemente la redacción de los artículos 7 y 11.1 del Acuerdo y arts. 23, 24 y correlativos del Convenio".

Vistas las deliberaciones y acuerdos puntuales alcanzados por la Mesa de Negociación del Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada, en sesiones de fechas 24 de octubre de 2007, 4 de abril, 7 de mayo, 3 y 9 de junio y 29 de julio de 2008. En virtud de dicha negociación con las Secciones Sindicales de la Corporación se elabora un Proyecto de Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada, que se aprobó inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 30 de septiembre del presente año, abriéndose información pública mediante publicación en el BOP de fecha 14 de octubre de 2008.



Como consecuencia de la aprobación por el Pleno del mencionado Reglamento y del acuerdo alcanzado con las Secciones Sindicales en cuanto a la homologación retributiva del Personal Laboral y Funcionario de la Corporación,

SE ACUERDA:

Primero. Homologar los conceptos y cuantías retributivas relacionadas en el Convenio Colectivo Unico del personal laboral al servicio de la Diputación Provincial, a los conceptos y cuantías que perciban los funcionarios de carrera a partir de 01-01-2009.

Segundo. Modificar los siguientes artículos del Convenio Colectivo Unico del Personal Laboral al servicio de la Diputación de Granada, así como la Disposición Adicional Segunda del mismo quedando redactados del modo que sigue:

\* Art. 8. Promoción económica.

1. A cada Grupo Profesional le corresponderán el Sueldo, Pagas Extraordinarias y Trienios 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 Destino y Complemento Específico establecido para cada Grupo Profesional que resulta de la siguiente escala:

Grupo profesional	Complemento de destino		Complemento específico
	Nivel Mínimo	Nivel Máximo	
1	22	30	11
2	19	26	10
3	17	22	8
4	16	18	6
5	13	14	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 16 como nivel básico de complemento de destino del Grupo 3, así como el nivel 15 como nivel básico de complemento de destino del Grupo Profesional 4. Se anotarán las referencias oportunas en la R.P.T.

\* Art. 9. Grado consolidado.

1. El grado 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 complemento de destino 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 grado mediante la realización de un curso específico partiendo de los siguientes criterios:

\* Permanencia en el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante tres años continuados o cuatro con interrupción tanto de personal laboral como funcionario desde la última adquisición de grado.

\* 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 del grado inmediato 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 grado cumpliendo los requisitos establecidos, a partir de uno de enero de 2003, con las siguientes limitaciones:

- Los sistemas de adquisición del grado previstos en el apartado 3 anterior y en el presente apartado 4 no podrán aplicarse simultáneamente.

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

5. A la retribución por grado 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.

\* Art. 23.- Contratación temporal interna.

Se aplicará el Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada, que forma parte del presente Convenio como

Anexo IV.

\* Art. 24.- Contratación temporal.

Se aplicará el Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada, que forma parte del presente Convenio como

Anexo IV.

\* Art. 37.- Conceptos retributivos.

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:

Las retribuciones del Personal Laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en los siguientes conceptos:

A) Retribuciones Básicas

A.1 Sueldo Base

A.2 Pagas Extraordinarias

A.3 Trienios

B) Retribuciones Complementarias:

B.1 Complemento de Destino

B.2 Complemento Específico:

\* Grado del contenido del Puesto (GCP).

\* Condiciones de Trabajo (CT)

\* Complemento de Turnicidad

\* Complemento por Trabajos nocturnos

\* Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos

C) Otros conceptos retributivos:



C.1 Gratificaciones Extraordinarias

C.2 Complemento 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 2009 será la que corresponda conforme a lo establecido en este Capítulo y en el Anexo I. Los conceptos retributivos de los apartados A y B 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 específicos 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 Destino y en los Complementos Específicos, 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. Todos los conceptos que figuran en el apartado primero de este artículo tendrán la consideración de retribución 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. Sueldo 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 pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo base, trienios, complemento de destino y grado de contenido del puesto.

Estas pagas 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 pagas extraordinarias 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 paga 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. Trienios.

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 de trienios 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 retributivo de trienios 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. Complemento de Destino.

1. El Complemento de Destino 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 del grado consolidado, con independencia del nivel del puesto de trabajo que desempeñe, cuando el nivel de Complemento de Destino de dicho puesto sea inferior. En caso contrario percibirá el Complemento de Destino 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 treinta 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 16 como nivel básico de complemento de destino del Grupo 3, así como el nivel 15 como nivel básico de complemento







de destino del Grupo Profesional 4. Se anotarán las referencias oportunas en la R.P.T.

\* Artículo 42. Complementos Específicos.

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 Complemento Específico los siguientes:

a. Grado del contenido del puesto: 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.

El resto del contenido de la letra a) se mantiene inalterado, salvo que las alusiones al Complemento Singular del Puesto de Trabajo habrá que entenderlas referidas al Grado del Contenido del Puesto.

b. Complemento de condiciones de trabajo: 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 retributivos incluidos en el presente artículo. La cuantía correspondiente para cada uno de los niveles existentes será la establecida en el Anexo I.

El contenido del resto de este artículo se mantiene inalterado.

\* Artículo 43. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

El contenido de este artículo se mantiene inalterado.

\* Artículo 44. Complemento de productividad.

El contenido de este artículo se mantiene inalterado.

\* Disposición Adicional Segunda.

A los efectos de la consolidación personal de grado prevista en el artículo 17.2 a) del presente Convenio, el personal laboral fijo consolidará en los términos del artículo 9.3 del mismo el grado correspondiente según la siguiente tabla:

Puesto	Grado
Dirección de Area	30
Subdirección de Area/Delegación	29
Jefatura de Departamento	28
Secretaría de Presidencia/Delegación/Dirección de Area	18

Tercero.- Modificar el Anexo I del Convenio Colectivo Unico del personal laboral al servicio de la Diputación de Granada en los términos siguientes:

ANEXO I: TABLA SALARIAL

RETRIBUCIONES AÑO 2008

Grupo	Sueldo	Trienios
1	1.135,11	43,63
2	963,37	34,92
3	718,14	26,22
4	587,20	17,52
5	536,09	13,15

COMPLEMENTO DE DESTINO

30	996,73
29	894,03
28	856,45
27	818,84
26	718,37
25	637,36
24	599,76



23	562,18
22	524,56
21	487,01
20	452,40
19	429,30
18	406,18
17	383,07
16	360,02
15	336,89
14	313,81
13	290,68

## GRADO DEL CONTENIDO DEL PUESTO (GCP)

14	1.538,97
13	1.323,68
12	1.151,95
11	1.032,46
10	921,31
9	810,70
8	757,96
7	675,94
6	653,43
5	580,19

## COMPLEMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO (CT)

12	63,99
10	57,32
8	43,99

Cuarto.- Modificar los arts. 7 y 11 del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del personal funcionario al servicio de la Diputación de Granada quedando redactados del modo que sigue:

\* Art. 7.3.- Los nombramientos de funcionarios interinos se efectuarán de



conformidad con el Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada que forma parte del presente Acuerdo como Anexo I.

\* Art. 7.4.- De la cesación del personal funcionario interino se informará a la representación del personal funcionario.

Se suprimen los apartados 5, 6 y 7 y el resto del contenido del art. 7 permanece inalterado.

\* Art. 11.1.- Nombramiento interino o contratación laboral temporal que se efectuará de conformidad con el Reglamento de Selección de Personal Temporal y Bolsa de Trabajo de la Diputación de Granada que forma parte del presente Acuerdo como Anexo I.

El resto del contenido del art. 11 permanece inalterado. Granada, 12 de noviembre de 2008.

