



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL EN SITUACION DE SERVICIO ACTIVO, EN REGIMEN LABORAL, DE LA DIPUTACION DE CADIZ.**

CODIGO DEL CONVENIO: 1100952.

### **Capítulo I. Ámbito.**

#### **Artículo 1. Alcance, ámbito de aplicación y vigencia.**

El presente Convenio tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal en situación de servicio activo, en régimen laboral, de esta Diputación de Cádiz.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial, temporal y denuncia.**

Este Convenio será de aplicación a la Excm. Diputación de Cádiz el cual tendrá una vigencia de 3 años, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.005 y terminando el día 31 de Diciembre de 2.007.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante, denunciado en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que le sustituya, será de aplicación en su totalidad el presente Convenio.

El Convenio se entenderá prorrogado en un año a partir del 31 de Diciembre de 2.007 por tácita reconducción, si no mediase denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedará afectado por lo expuesto en el presente Convenio todo el personal laboral de la Diputación de Cádiz que preste sus servicios en los diferentes servicios y centros de trabajo dependientes directamente de la misma y cuya actividad no se corresponda con un régimen especial o que la norma que le sea de aplicación se remita a un Convenio determinado.

#### **Artículo 4. Garantía personal.**

Si a la entrada en vigor de este Convenio se viniera disfrutando de una remuneración, con carácter global y cómputo anual, superior a la resultante de aplicar las establecidas en este Convenio, la diferencia se reconocerá como complemento salarial transitorio de su salario.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación exclusiva al personal que se integre de nuevo al Convenio.



Del mismo modo serán respetadas con carácter personal y en cómputo global, a extinguir, las condiciones más beneficiosas que no sean de carácter económico para el personal que las viniesen disfrutando actualmente.

## **Capítulo II. Organización.**

### **Artículo 5. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, corresponde a la Diputación con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente. Se realizara mediante la negociación entre la Diputación y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

#### **5.1. Gestión de los Servicios Públicos.**

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de ventanilla única de atención al ciudadano.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios les será previamente valorada por la Comisión de Seguimiento de este Convenio, buscando el mantenimiento, en la medida de lo posible, en el área de gestión pública de la misma.

### **Artículo 6. Racionalización del trabajo.**

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Vigilancia y control del absentismo.



Para un mejor control de las faltas de asistencia al puesto de trabajo, el médico de empresa comunicará al Comité de Salud Laboral la información necesaria de cuantas bajas se produzcan por I.T., Incapacidad Total o Parcial. Dicha comunicación será mensual.

### **Artículo 7. Plantilla de personal, planes de empleo y jubilación anticipada. Oferta y relación de puestos de trabajo.**

La Diputación probará anualmente a través del presupuesto la plantilla de personal que comprenderá todos los puestos reservados al personal laboral. Contendrá asimismo, la denominación de los puestos, naturaleza de la relación y duración de ésta, agrupándose los puestos por servicios conforme al organigrama de la Excma. Diputación.

#### 7.1. Relación de puestos de trabajo.

Es función de la R.P.T. la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo y clasificar y valorar cada uno de ellos.

Corresponde al pleno de la Diputación, previa negociación con la representación de los trabajadores, la aprobación de la R.P. T. y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- a) Denominación y categoría.
- b) Características esenciales.
- c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- d) Adscripción del puesto a personal laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
- e) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica, necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, o categorías de personal a quienes se reservan.
- f) Forma de provisión, por concurso o libre designación.
- g) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.



h) Complemento de grupo.

l) Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.

Antes del 10 de febrero de cada año, se dará a conocer las relaciones de los trabajadores incluidos, los cuales tendrán un plazo de 30 días para formular las observaciones o reclamaciones que crean procedentes, sobre las modificaciones introducidas.

La diputación resolverá las reclamaciones si las hubiese, en el plazo de 30 días, previo acuerdo con la comisión paritaria.

### 7.2. Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo, deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará asimismo, las que de ellas deban de ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio y presupuestará las previsiones temporales para la provisión de las restantes. La publicación de la Oferta obliga a los órganos competentes a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso a las plazas vacantes comprometidas en las mismas.

Antes de proceder a los nombramientos derivados de una Oferta de Empleo Público, se estudiará, a través de la Comisión Paritaria, la posibilidad de cubrir las plazas vacantes objeto de la convocatoria con el personal existente, mediante la reasignación de efectivos, atendiendo siempre al sistema de promoción interna.

### 7.3. Selecciones de Personal.

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes temporalmente y no pueda hacerse por el sistema de promoción interna, se hará por medio de habilitaciones internas y, si fuera necesario, conforme a lo regulado en las normas internas en materia de selección y contratación de personal.

### 7.4. Racionalización de los Recursos Humanos y Jubilación Anticipada.

La Corporación podrá hacer uso de lo prevenido en la Disposición Adicional 21ª de la Ley 30/84, de manera que, con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la Ley 30/84, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

Las actuaciones tendrán por objeto la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la

política de personal.

En su momento se pondrá en marcha un Plan de Jubilaciones anticipadas orientados a aquellos centros y servicios donde fuese necesario, así como en aquellos en que se produzca manifiesta inadecuación entre la edad media del personal y la naturaleza del servicio que se presta.

La prejubilaciones se ajustarán a los siguientes requisitos y principios:

- a) Tener cumplidos sesenta años.
- b) Derecho a reconocimiento de pensión por parte del INSS.
- c) Voluntariedad para acogerse al Plan.
- d) Confidencialidad en el proceso de estudio de la solicitud.
- e) Aceptación por parte de la Diputación Provincial de Cádiz.

La Diputación Provincial de Cádiz abonará a aquellas personas que se sometan al Plan, lo recogido en convenio individual establecido al efecto, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 161.3.d) del Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La concreción documentada de los principios y requisitos así como de las cantidades que correspondan abonar por este Plan se acreditará en acta firmada con la representación sindical.

#### 7.5. Incapacidades

La Diputación Provincial de Cádiz, en los casos de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrá establecer convenios individuales a los que podrá acogerse el personal dependiente de esta Corporación.

Serán requisitos para poder acceder a dichos convenios individuales los siguientes:

- a) Propuesta de iniciación del expediente por parte de la Diputación Provincial de Cádiz.
- b) Consentimiento de la persona afectada.
- c) Consulta con los agentes sociales en la Comisión correspondiente.

#### **Artículo 8. Clasificación del personal.**

El personal afectado por este Convenio, se clasifica en:

- LABORALFIJO: Aquel personal que ocupe una plaza de un modo permanente y posea documentación acreditativa de dicha situación.
- LABORAL HOMOLOGADO A FUNCIONARIO: Aquel personal cuyas retribuciones sean iguales a las del personal funcionario, siéndole de aplicación este Convenio a los demás efectos.
- LABORAL CONTRATADO: Aquel personal que sea contratado temporalmente por cualquiera de las modalidades admitidas en derecho.
- LABORAL INDEFINIDO: Aquel personal que haya alcanzado tal situación por cualquiera de las modalidades admitidas en derecho.
- LABORAL EN PRÁCTICAS: Aquel personal Laboral Contratado cuya vinculación tenga dicho propósito específico. Su retribución mensual será, en los supuestos de titulados universitarios medios o superiores, el 75% de la que corresponda al personal laboral fijo. En relación con esta modalidad de contrato se estará a la valoración de lo que se decida en la Unidad de Contratación, de mutuo acuerdo.

Se atenderá a las condiciones y capacidades así como a las funciones que realmente se viniera realizando, clasificándose en la categoría que realmente se desempeña, oída la Representación Laboral.

### **Capítulo III. Ingresos, ceses y provisión de vacantes.**

#### **Artículo 9. Ingresos.**

El sistema de ingresos de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, de todo el personal de régimen laboral, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas y prácticas, que valoren los conocimientos sobre la base de la labor a desarrollar.

El Tribunal calificador estará constituido de conformidad con la legalidad vigente, figurando en el mismo una representación en nombre del Comité de Empresa.

Corresponderá a la Presidencia del Comité de Empresa la comunicación al Área de Personal de la persona o personas elegidas para tal fin.

#### **Artículo 10. Ceses.**

El preaviso de extinción del contrato deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con quince días de antelación al momento del cese, que deberá especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados a la persona afectada, los correspondientes atrasos de convenios y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

Todos los finiquitos deberán contener la firma de una persona representante legal del personal y miembro del Comité de Empresa, si así lo solicitase la persona

objeto del preaviso.

### **Artículo 11. Provisión de vacantes.**

Las vacantes que se originen en la plantilla del personal laboral producidas por fallecimiento, jubilación o invalidez total o absoluta, se podrán cubrir con contrataciones de carácter fijo laboral.

Antes de cubrir las vacantes producidas en la Corporación se anunciará en todos los tablones de anuncios dichas vacantes, abriendo la posibilidad de cambio de destino entre las personal que deseen ser adscritas a la plaza vacante.

### **Artículo 12. Promoción interna.**

a) Antes de cubrir una plaza vacante se dará opción al personal laboral de categoría inferior, a acceder a un concurso de promoción interna entre el de dichas categorías siempre que reúnan los requisitos de titulación necesarios. Respecto a la vacante que se produzca al cubrirse dicha plaza, se estará a lo dispuesto para provisión de vacantes del artículo anterior.

b) La Corporación se compromete a la convocatoria de cuántas plazas sean legalmente posibles para su provisión mediante promoción interna.

c) La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando se posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral. En defecto de sistema clasificador basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme se define en convenio. Estas condiciones no podrán ser modificadas por contrato individual.

d) Únicamente se podrán realizar funciones que no correspondan al cargo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, previa comunicación al Comité de Empresa

e) Cuando se ejerciten funciones de categoría superior, por un período de al menos seis meses durante un año u ocho en dos, la Corporación abonará la diferencia retributiva en todos los conceptos, entre la categoría que se posea y el trabajo que realiza, y asimismo, proveerá el trámite legal que permita a la persona interesada el ascenso a la categoría superior.

f) Si por acuerdo entre las partes se real izaran trabajos de categoría inferior, se seguirá conservando la categoría anterior a todos los efectos. Sólo se podrán realizar cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva, o por motivos de salud de la persona afectada, debiendo ser previamente comunicada a la representación legal la personal dicha situación y



actuación.

g) A propuesta de quien ostente la Delegación de Personal, la Corporación podrá determinar los cuerpos y escalas de personal funcionario a que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al cuerpo o escala al que se pretende acceder. Para ello será necesario que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, se hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación y superen las correspondientes pruebas.

### **Artículo 13. Incompatibilidades.**

Se estará a lo previsto en la legislación vigente: Ley 53/84 y demás disposiciones aplicables, y en tanto no sea desarrollada dicha Ley para la Administración Local. Se aplicará como tal el Real Decreto 598/85 sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración del Estado.

La aplicación de esta norma general no supondrá mayor incremento retributivo sobre los previstos para los puestos reflejados en la tabla según cada categoría.

### **Artículo 14. Mantenimiento de los puestos de trabajo.**

Las bajas por jubilación así como las bajas por fallecimiento, excedencias que superen el año e incapacidad que no permita al trabajador seguir el puesto de trabajo, se cubrirán en caso de necesidad, por personal de nueva contratación, hasta la provisión en propiedad de la forma reglamentaria.

## **Capítulo IV. Jornada y vacaciones.**

### **Artículo 15. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral del personal será, en cómputo anual, la establecida en la normativa vigente que resulte de aplicación, no pudiendo en ningún caso superar las 9 horas diarias de trabajo como regla general. En aquellos centros y servicios donde objetivamente se pueda, la jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes.

El horario de trabajo será de 7,45 horas a 14,45 horas o de 8,00 horas a 15,00 horas siendo trasladado, si fuera posible, dicho margen a los diversos turnos de trabajo.

En aquellos servicios y centros de trabajo donde por sus necesidades y



peculiaridades sea preciso otro horario, se estará a tales necesidades previo acuerdo con la Representación del personal.

A quienes vinieran realizando una jornada inferior a la establecida en el párrafo anterior se les respetará, siempre que estuviera determinada en anterior convenio o norma al efecto.

2. En aquellos centros donde el servicio se preste por sistema de turnos, éstos se efectuarán preferentemente de forma rotativa.

Con carácter general los turnos de descanso semanal rotarán de forma que los domingos y Festivos sean disfrutados por igual por todo el personal del centro. Entre turno y turno deberá transcurrir un período de 12 horas como mínimo.

El personal que se encuentre prestando servicio en régimen de trabajo a turnos observará siempre entre uno y otro un descanso mínimo de 12 horas. Se procurará, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, otorgar preferencia para elegir turno a quienes que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La Representación del personal y de la Corporación se compromete al estudio del sistema de organización del trabajo en los centros asistenciales, con el propósito de establecer un mecanismo que garantice una más racional distribución de los efectivos existentes.

3. El descanso semanal será con carácter general de 2 días ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo.

Una vez negociados estos días de descanso, la dirección de los centros no podrá modificarlos sin el consentimiento de los afectados. Si por necesidades del servicio hubiera que llamar a una, aún con su consentimiento, las horas desarrolladas durante el descanso serán compensadas a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada.

Quien preste sus servicios en jornada completa y continuada dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios o de 20 minutos si la jornada es partida, en cada una de ellas.

4. Habrá una reducción de la jornada laboral de una hora diaria desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre. En aquellos centros de trabajo en que por necesidades del servicio no se pueda reducir la jornada diaria, se acumularán las horas para su disfrute en días de descanso.

5. Se consideran días no laborables durante la vigencia del presente Acuerdo, las 12 fiestas que se determinan en el Calendario de la Comunidad Autónoma, más los dos días de las fiestas locales.



6. El calendario laboral será el instrumento para fijaren los centros el número total de horas anuales de trabajo efectivo, horario diario y semanal así como la distribución anual de la jornada. Se negociará cuando sea conocido el calendario oficial de fiestas.

7. Cuando se establezcan en el correspondiente calendario laboral, días puentes como días inhábiles, se deberá garantizar que los servicios con atención al público queden cubiertos, en función de la disponibilidad que se requiera en los mismos.

El 50% de estos puentes se concederán con carácter de recuperables.

8. Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación, y siempre que esta se produzca cuando el personal laboral se encuentre entre los 60 y 65 años de edad, se establece una reducción horaria en la siguiente escala.

Con 60 y 61 años	una hora
Con 62 años	dos horas
Con 63 años	tres horas
Con 64 años	cuatro horas

El crédito horario derivado de estas reducciones se podrá acumular para su disfrute, como máximo, por periodos mensuales.

9. La jornada laboral del personal docente con destino en los centros educativos de la Diputación Provincial de Cádiz, así como cualquier otra circunstancia o situación que afecte a su horario de trabajo cualquiera que sea la forma que tome ya se trate por reducción en función de la edad alcanzada o por cualquier otra causa, será la fijada para el personal docente de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía. El personal docente que a la entrada en vigor del presente Acuerdo viniese disponiendo de beneficios concedidos por sentencia judicial u otra causa continuará disfrutando de los mismos con ese solo alcance.

La Diputación Provincial de Cádiz aplicará a su personal la reducción de la jornada de docencia prevista para el personal de la Consejería de Educación y Ciencias de la Junta de Andalucía en los acuerdos alcanzados con sus organizaciones sindicales.

Dicha reducción será aplicada siguiendo los criterios de la Administración Autonómica a la que se solicitará certificación al respecto.

10. En atención a los Servicios Públicos que se prestan por la Excm. Diputación, cuando por necesidades del servicio haya que trabajar cualquier día considerado como no laboral en el Calendario anual, éste se compensará mediante el descanso de otro día en la fecha que se determine por las partes.

11. El tiempo para cambio de ropa de trabajo, así como aseo personal, se



computará dentro de la jornada laboral.

12. El horario flexible, para aquellos casos en que se conceda, implicará la presencia necesariamente de nueve a catorce horas, cuando se trate de jornada laboral de mañana. Igual criterio se seguirá cuando se trate de otros turnos de trabajo. La concesión de horario flexible implicará solicitud de la persona interesada, informe favorable del correspondiente Área en el que se indique la distribución del tiempo así como posterior Decreto de la Presidencia resolviendo lo que estime procedente. De lo actuado se dará información al Comité de Empresa.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

1. El personal disfrutará de un período anual retribuido de vacaciones con las siguientes modalidades:

Un mes natural o veintidós días hábiles anuales o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo. Los días podrán disfrutarse divididos en dos períodos.

- Tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose uno más al cumplirse veinte años, veinticinco años y treinta años, hasta un total de 26 días hábiles.

A los efectos previstos en este número 1 del Artículo 16, no se considerarán días hábiles los sábados.

2. Anualmente y dentro de la primera quincena de Febrero, se fijará entre la Corporación y la Representación legal del personal el correspondiente plan de Vacaciones anual, que será publicado en los tablones de anuncios.

3. Se disfrutará preferentemente durante los meses de Julio a Septiembre de cada año y se procurará que las vacaciones del personal con hijos coincidan con el periodo de vacaciones escolares. Asimismo se garantiza que todo el personal disfrutará de, al menos 15 días de vacaciones, en el período de Julio a Septiembre, articulándose para ello cuantas medidas conlleven a la consecución de este fin.

En caso de discrepancias con el período disfrutado, tendrán preferencia aquellas personas que tengan mayor antigüedad en el Servicio o en la Unidad a que pertenezcan, si bien no podrá coincidir dos años consecutivos con igual fecha en el período de disfrute de vacaciones, si las necesidades del servicio lo permiten. No obstante, en los Servicios prestados en régimen *de* turnos siempre se atenderá a lo dispuesto en el Plan de Vacaciones.

La Dirección de los distintos centros, tendrán en cuenta a la hora de confeccionar los cuadros de vacaciones el hecho de que ambos cónyuges o pareja de hecho





presten sus servicios a la Diputación, haciéndolas coincidir siempre que fuera posible.

A quienes por condiciones anteriores vinieran disfrutando un período vacacional superior, se les seguirá respetando salvo pacto en contra de los propios interesados.

La retribución para el personal afectado por este convenio durante el disfrute de las vacaciones, será de una mensualidad del salario real.

Si durante el disfrute de las vacaciones la persona beneficiaria de las mismas se encontrara en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

El personal que tuviera a su cargo algún familiar disminuido físico o psíquico tendrá preferencia para elegir el período vacacional.

El periodo vacacional para el personal docente, con destino en los centros educativos, será el fijado por la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.

### **Artículo 17. Días de libre disposición y otros.**

1. Los ocho días de libre disposición se disfrutarán, salvadas en todo caso las necesidades del servicio, de acuerdo con los siguientes criterios:

- No podrán unirse a ningún período vacacional ni a otros días de que se disponga.
- Sólo podrá trasladarse su disfrute hasta el quince de Enero del siguiente año natural, salvo cuando quede suficientemente acreditado e informado que la circunstancia no es imputable a la persona afectada.
- No podrán disfrutarse más de cuatro días hábiles continuados.

El personal contratado temporal disfrutará la parte proporcional a la vigencia de su contrato con independencia de si el mismo coincide con este período vacacional o no.

En caso de que, por necesidades del servicio se hayan establecido turnos para el disfrute de estos días, si coinciden dichos períodos con el disfrute de las vacaciones anuales se acumularán a estas.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, en los centros asistenciales





podrán establecerse turnos para el disfrute de los días de libre disposición, haciéndolos coincidir preferentemente con las fiestas de Navidad, Semana Santa y, en su caso, vacaciones anuales. Deberá solicitarse con dos meses de antelación.

En el resto de Centros y Servicios, en el supuesto de que se pretenda hacer coincidir los días de libre disposición con las referidas fiestas, corresponderá a las personas responsables de los mismos establecer los turnos que permitan el mantenimiento de la actividad previo acuerdo con la Representación del personal. El segundo turno de Navidad podrá extenderse a los primeros días del año siguiente.

2. El Personal docente con destino en los centros educativos se regirá por las normas que al respecto sean de aplicación al personal docente de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.

3. Los días 24 y 31 de Diciembre y la festividad de Santa Rita se considerarán festivos para todos los efectos.

4. El 19 de marzo de cada año, día de la Provincia, se contará con una reducción de tres horas en la jornada de trabajo. Se disfrutarán en función de las necesidades del servicio y no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

### **Artículo 18. Festividades locales.**

Durante las fiestas de cada localidad (Cama val. Feria. Festejos) se reducirá la jornada laboral en dos horas diarias para cuyo disfrute se estará a las necesidades del servicio en cuanto a su distribución o acumulación.

Esta reducción se realizará en cada centro de la localidad que celebre las correspondientes fiestas y durante los días de las mismas, si las necesidades del servicio lo permite.

ENFERMEDADES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS.

### **Artículo 19. Enfermedad**

1. Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones se respetarán las condiciones más beneficiosas que en virtud del presente convenio se establezcan.

La Diputación completará desde el primer día de la correspondiente baja de enfermedad o accidente de trabajo, hasta el cien por cien del salario real durante un plazo de un año.

El personal afectado por este convenio está obligado, salvo imposibilidad





manifiesta y justificada, a cursar la baja cualquiera que sea la causa, a la dirección del servicio o centro de trabajo, en el plazo de 3 días laborables así como los sucesivos partes de confirmación. Deberá comunicarse la ausencia en el mismo momento en que se produzca.

El personal habrá de prestarse también, a ser reconocidos por el servicio médico de la Corporación, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa al reconocimiento, establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre los servicios médicos y la persona afectada se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social comunicando dicho extremo a la Representación legal del personal.

Previo aviso a la Dirección del centro respectivo, se podrá producir la ausencia del centro de trabajo dentro de la jornada laboral, por el tiempo necesario para recibir la asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que se acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida quien prestó la asistencia facultativa, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por la persona afectada. En ningún caso, se autorizará esta ausencia cuando el horario de consulta permita asistir a ella fuera de la jornada laboral.

2. La Diputación Provincial de Cádiz, en casos de gravedad, prestará asistencia sanitaria y la farmacológica asociada al proceso, al personal afectado por el presente Convenio Colectivo que la recibe a través del sistema general de la Seguridad Social.

Corresponderá a los Servicios Médicos de la Diputación Provincial de Cádiz determinar si se dan los supuestos de gravedad a que se alude más arriba. Dichos servicios serán asesorados en su decisión por una persona facultativa nombrada por cada central sindical representativa en la Corporación, dando cuenta de lo actuado a la Comisión correspondiente.

Se mantendrán las prestaciones que, hasta el momento, se vienen recibiendo.

### **Artículo 20. Ausencia del puesto de trabajo.**

Al objeto de disminuir el absentismo laboral por enfermedad común y de agilizar los trámites de las incapacidades permanentes por dicha contingencia, se establecerá un Convenio Singular de Colaboración con la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades de la Delegación Provincial de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

En todos los casos se tendrá en cuenta lo estipulado en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y especialmente en su Artículo 7.3.



### **Artículo 21. Permisos retribuidos.**

El régimen de permisos retribuidos para el personal afectado por este Convenio, así como las exigencias que su disfrute supongan, será el mismo que se aplique al personal funcionario de la Corporación.

### **Artículo 22. Alumbramiento.**

Se aplicarán los criterios recogidos en el presente Artículo, salvo norma de obligado cumplimiento que resulte más beneficiosa.

Preparación al parto: Se concederá el tiempo necesario para la asistencia a los cursos de preparación al parto.

Permisos por maternidad/paternidad: Se ajustará a los mismos criterios que sean de aplicación al personal funcionario de la Corporación.

Igualmente en los supuestos de Riesgo durante el Embarazo, procederá la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, suspensión que finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### **Artículo 23. Lactancia.**

Se aplicarán los criterios recogidos en el presente Artículo, salvo norma de obligado cumplimiento que resulte más beneficiosa.

Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo durante doce meses, a partir de su incorporación al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 45 minutos que podrán ser disfrutadas a la entrada o salida del trabajo.

Este derecho se hará extensivo al padre, por incapacidad manifiesta de la madre, cuando éste así lo solicite y sea justificado documentalmente.

### **Artículo 24. Permisos no retribuidos.**

El personal fijo e indefinido podrá solicitar permiso sin sueldo por un periodo máximo de 6 meses dentro del año, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Este permiso, sólo podrá ejercitarse por aquellas personas que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, después de haber disfrutado de este tipo de licencia.

La Diputación podrá conceder estas licencias o permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos expuestos y previo informe de la

Jefatura del Servicio.

En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia a la persona interesada.

Quien tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 6 años o disminuida física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad alguna retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración y un máximo de la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

Cuando se estuviese casado, este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges o pareja de hecho y habrá de justificarse previamente.

## **Artículo 25. Excedencias voluntarias y forzosas.**

### 25.1. VOLUNTARIAS

Excedencia voluntaria, es la que se concede por motivos particulares al

Personal fijo o indefinido y a su instancia, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en la Diputación.

La petición de Excedencia deberá ser resuelta por la Diputación en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, ni tampoco será computable dicho tiempo a los efectos de antigüedad.

La Excedencia podrá ser hasta de un año, que podrá prorrogarse por otro más si se solicitase con un mes de antelación.

En los casos de Excedencia voluntaria prevista en el presente apartado. La Diputación estará obligada a la reserva del puesto de trabajo durante dicho período de tiempo. Las vacantes producidas por tal motivo, podrán ser cubiertas interinamente por sustitutos, estableciendo para ello la cláusula de reserva consiguiente, en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho a la excedencia voluntaria de 2 a 5 años en los términos contenidos en el núm. 2 y 5 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 25.1.1. Excedencia por cuidados familiares:

El personal fijo e indefinido tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También se tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 1 año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que se permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos, sí será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por la Diputación.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### 25.1.2. Excedencia por cuidados geriátricos.

1. El personal fijo e indefinido que acredite la necesidad de atender al cuidado de ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrá derecho, por una única vez durante su relación con la Diputación, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

2. La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.



3. El personal excedente no devengará retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y promociones que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de antigüedad. No obstante tendrá derecho a la reserva de plaza y centro de trabajo.

4. La excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento de su ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes al óbito.

#### 25.2. FORZOSAS.

Son situaciones de excedencia especial del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:

a) Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, incluyendo la prevista en el núm. 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo a los efectos de antigüedad, de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal periodo, retribución alguna.

El personal excedente forzoso se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo de 30 días naturales a partir de aquel en que concluyeron las causas que originaron la excedencia.

La Diputación podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia forzosa, con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse su titular al puesto.

#### **Artículo 26. Desplazamiento y dietas en caso de enfermedad.**

El personal que por prescripción facultativa tenga que efectuar desplazamientos fuera de la provincia para recibir asistencia sanitaria o tratamiento quirúrgico, como consecuencia de encontrarse en situación de baja por enfermedad, percibirá, si así lo estima la Comisión correspondiente, el importe de los gastos de desplazamiento, así como de las dietas correspondientes, conforme a los criterios,





extensión y cuantías vigentes, en materia de dietas y kilometraje. De igual forma, este derecho afectará a todo el personal trabajador que tengan que desplazarse para estos menesteres fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo ubicado.

Los gastos anteriormente reflejados, serán aplicados igualmente a quien le acompañe, si la Comisión así lo determina.

En todo caso, será necesario la previa petición y posterior justificación de la necesidad del desplazamiento y de los gastos realizados.

## **Capítulo VI. Prevención de riesgos y salud laboral.**

### **Artículo 27. Salud laboral y medio ambiente.**

La Diputación comprometida con el respeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y cualquiera otra que las sustituya en el futuro, constituye el Comité de Seguridad y Salud con las competencias y funciones que se recogen en el Artículo 72 de este Convenio.

### **Artículo 28. Servicio prevención y salud laboral.**

Las funciones y cometidos del Servicio serán regulados por el Área de Personal de la Corporación y tendrá como objetivo fundamental mejorar la salud del personal. Como norma principal investigará los procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y promoverá la vigilancia periódica de la salud de todo el personal laboral de la Diputación.

La mujer trabajadora al quedar embarazada, tendrá derecho a un examen facultativo que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. En los casos de toxicidad, contagio, penosidad o peligrosidad, y previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo acorde con su estado.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, y siempre conserven aptitudes suficientes para el desempeño del nuevo puesto, sin disminución de sus retribuciones. Esto a ser posible, dentro del área o servicio al que pertenezcan

### **Artículo 29. Vigilancia de la salud de los trabajadores.**

La Diputación pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquel personal en que concurren especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá



imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio. Serán de aplicación los protocolos específicos de vigilancia de la salud establecidos en las normas en vigor.

Para la realización de los reconocimientos se dispondrá, en horario de descanso, de tres horas a justificar.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento médico de aptitud y en él se hará constar, su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

### **Artículo 30. Vestuario.**

Al personal se le facilitará vestuario o elementos de protección de seguridad de acuerdo con los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud. Vendrán obligados a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo.

El vestuario se entregará dentro del primer semestre del año.

## **Capítulo VII. Retribuciones.**

### **Artículo 31. Normas generales.**

Las retribuciones serán las siguientes:

Retribuciones Básicas: Salario base y antigüedad.

Retribuciones complementarias: pluses, complemento de grupo y complemento personal.

### **Artículo 32. Liquidación y pago.**

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo que tendrá como modelo el oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se efectuará antes del último día laboral de cada mes. En caso de imposibilidad, la Confederación deberá notificarlo a la Representación legal del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

### **Artículo 33. Antigüedad.**

El plus de antigüedad, cuyo devengo será por trienios, se abonará en la cuantía que se establece en las tablas salariales de este Convenio.

Cada trienio se consolidará en relación con la categoría profesional que se ostente

en la fecha de su cumplimiento.

El efecto de abono del trienio se producirá en el mismo mes en que se cumpla.

A todo el personal se le reconocerá a efectos de cómputo de antigüedad, el tiempo de los servicios prestados anteriormente como contratado temporal o fijo para esta Diputación o en otras Administraciones Públicas. Se deberá solicitar y acreditar el tiempo de servicio.

#### **Artículo 34. Salario base y complementos salariales.**

La retribución del personal laboral de la Corporación durante el período de vigencia de este Convenio será la recogida en las tablas salariales de este Convenio.

#### **Artículo 35. Complemento personal.**

Lo seguirán percibiendo, en la misma cuantía actual, quienes al momento presente lo tuvieran.

#### **Artículo 36. Peligrosidad, penosidad, toxicidad, contagio.**

Percibirán por este concepto la cantidad mensual de 90,15 euros el personal que realice su jornada en los centros de trabajo que, a continuación, se indican: Centros Experimentales Agrícola-Ganaderos; Hogar de "Los Dolores"; Parque Móvil; personal de la extinta Brigada de Mantenimiento. Equipo Móvil de Mantenimiento y Talleres Zona Franca; Vigilantes de Carretera; Brigadas de Peones Camineros; Drogodependencias; Vigilantes de Palacio y Vigilantes de J.F.E.C.A. Se abonará también idéntica cantidad a los siguientes puestos de trabajo (localizados en las Residencias de Mayores, Casa de Acogida, Centro Concertado de Arcos de la Frontera, Salud Laboral, Taller Zona Franca y Copistería): Médico en Salud Laboral, D.U.E., Oficial y Auxiliar de Clínica, Auxiliar de Geriátrica, Personal de Lavandería, Personal de cocina, A.S.E (limpiadora y fregadora), Oficial Instructor, Oficial Educador, Cuidador y Oficial Polivalente en Talleres Zona Franca. Finalmente, quedan incluidos en esta relación el personal que ocupe el puesto de Oficial Pintor y Oficial Electricista en Palacio.

Durante el año 2005, percibirán 30,05 euros/mes, incrementándose igual cantidad en los años 2006 y 2007 hasta alcanzar el total de 90,15 euros/mes, los siguientes puestos de trabajo: ASE de Limpieza en Palacio, en la Institución Provincial Gaditana y en El Castillejo; Personal Limpiador en Palacio y en El Picacho; Vigilantes Nocturnos: Oficial 1ª en Palacio; Oficial de Costura en Residencia de Mayores; Oficial Telefonista en Residencia de Mayores; Auxiliar de Aula en Residencia de Mayores; Encargado en Residencia de Mayores; Jefe de Cocina en Residencia de Mayores; Oficial de Cafetería en Residencia de Mayores, Oficial 1ª, Peluquero en Residencia de Mayores, ASE en funciones de Limpieza y



Encargado en AEPSA.

La percepción del Plus T.P.P.C. se perderá en el momento en que el personal laboral que lo recibe cambie o bien de puesto o bien de destino en el que no tenga derecho al mismo, según sea el origen del plus.

### **Artículo 37. Nocturnidad.**

El personal que tenga turno fijo de noche percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base. Si la jornada fuera parcialmente nocturna el plus se liquidará en prorrata: entendiéndose por jornada nocturna desde las 22 hasta las 6 de la mañana. Quienes tengan turno fijo de noche percibirán este plus, durante sus vacaciones, baja l. T., accidente, etc.

### **Artículo 38. Turnicidad.**

Quienes cumplan su jornada en régimen de turnos rotativos, devengarán por cada mes efectivamente trabajado, un plus de turnicidad en la cuantía de:

turno mariana/tarde	30,47 euros
turno mañana/tarde/noche	54.09 euros

### **Artículo 39. Domingos y festivos.**

Cuando por necesidades del servicio se tenga que realizar trabajos en días festivos, se abonarán estos con un recargo del 150% del salario real. Si el día de disfrute del descanso semanal coincide con festivo, se respetará el festivo, dándose un día a cambio de descanso.

Quienes realicen su jornada de trabajo en domingo percibirán una gratificación equivalente a 21,82 euros por cada domingo trabajado.

Asimismo quien acuda a trabajar en domingo disfrutará de un domingo de descanso por cada otro trabajado, como formula rotatoria, salvo en aquellos supuestos en que, previo acuerdo con la Representación sindical y la dirección de los centros, se negocien y acuerden nuevas formas de organización del trabajo.

### **Artículo 40. Plus convenio.**

El personal laboral de esta Diputación percibirá mensualmente la cantidad de doscientos cuarenta euros con cuarenta céntimos (240.40. euros) en concepto de Plus Convenio.

### **Artículo 41. Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.



Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y material almacenable, por averías que requieran reparación inmediata.

Siempre que exista la necesidad de realizar horas estructurales, se comunicará previamente a la Representación del personal.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año ni a 15 al mes.

Estos topes se verán reducidos para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos a turnos, trabajos nocturnos y contratos a tiempo parcial.

Se establece la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso, si bien, esta compensación no será de aplicación a los colectivos que tengan reconocido el horario flexible a los cuales se les seguirá compensando hora por hora.

La compensación se realizará siguiendo la siguiente proporción

Por una hora extraordinaria	1"75 horas
Por una hora festiva-nocturna	2"00 horas

No obstante ambas partes, declaran expresamente la intención de reducir la realización de las mismas, salvo las de urgente e inaplazable ejecución, en cuyo caso no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de su jornada laboral ordinaria, ni para cómputo de topes máximos.

A los efectos procedentes se consideran:

- a) Horas extraordinarias normales. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal semanal, no contempladas en los apartados siguientes.
- b) Horas extraordinarias estructurales. Se entienden como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, ausencia de personal, cambios de turnos u otros motivos de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- c) Horas extraordinarias por fuerza mayor. Son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.





El Comité de Empresa recibirá información de cuantas horas se hayan realizado mensualmente, por las razones expuestas.

#### **Artículo 42. Pagas y gratificaciones extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias, durante la vigencia de este convenio, consistirán en una mensualidad del salario base más antigüedad que se percibirán en los meses de marzo, junio y diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias serán las fijadas en las tablas salariales de este Convenio para los meses de marzo, junio, agosto y diciembre.

Cuando el periodo de trabajo sea inferior al año natural, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

El cómputo para el devengo de las pagas extraordinarias se realizará con referencia al treinta y uno de marzo, treinta de junio y treinta y uno de diciembre. Para el supuesto de personal laboral asimilado a funcionario en sus retribuciones el devengo será con referencia al treinta y uno de mayo y treinta de noviembre.

#### **Artículo 43. Plus de disponibilidad continuada y localización permanente.**

##### DISPONIBILIDAD CONTINUADA.

El plus de disponibilidad tendrá una cuantía de 90,15 euros/mes, para quienes actualmente lo vinieran recibiendo, así como el personal del centro de trabajo de El Castillejo que actualmente venga percibiéndolo por campañas. Igualmente se crea un plus de disponibilidad para los puestos del Personal de la Brigada de Carreteras (Capataces, Vigilantes, Maquinistas. Conductores y Peones) y Vaqueros en Montemarismas.

En las mismas condiciones que el párrafo anterior, el personal que forme parte de los talleres de Zona Franca y Equipo Móvil, así como los periodistas percibirán la disponibilidad cuando sea acreditada y con el alcance que indiquen sus jefes respectivos.

Así mismo se reconoce, con una cuantía de 45,05 euros para el ejercicio de 2005 y 45,10 euros en 2006, hasta llegar al total de 90,15 euros, a ASE con destino en Publicaciones.

La percepción de la Disponibilidad se perderá en el momento en que la persona afectada no se encuentre en las condiciones laborales que dieron origen a la misma.

##### LOCALIZACIÓN PERMANENTE.

El plus de localización tendrá una cuantía de 60,10 euros/mes, siendo

percibido por el personal conductor y mecánico-conductor del Parque Móvil así como el Personal de la Brigada de Carreteras (Capataces, Vigilantes, Maquinistas, Conductores y Peones) y Vaqueros en Montemarismas.

La percepción de la Localización se perderá en el momento en que la persona afectada no se encuentre en las condiciones laborales que dieron origen a la misma.

INDEMNIZACIONES, AYUDAS Y GRATIFICACIONES ESPECIALES.

#### **Artículo 44. Dietas y desplazamiento.**

La Diputación compensará en concepto de gastos de manutención, aquellos que se deriven de viajes ordenados por la misma, en los que se realicen desayunos, comidas o pernoctación fuera del domicilio habitual, de acuerdo con el siguiente baremo:

Alojamiento	42,07 euros
Dieta reducida	15,00 euros/comida
Dieta completa	30,00 euros

Sólo se exigirá para su pago la justificación de las dietas completa.

Para los centros de trabajo ubicados a más de tres kilómetros del casco urbano de la población en que se encuentren ubicados, la Diputación abonará un plus de distancia en la cuantía por kilómetro que esté establecida por Ley para la administración del Estado.

Cuando se hayan de realizar desplazamientos fuera del centro de trabajo por necesidades del servicio, la Diputación deberá poner a disposición los medios necesarios para ello. De no ser así utilizará el transporte público que hubiese. En caso de utilizar vehículo propio se abonarán los kilómetros de acuerdo con las normas en vigor.

#### **Artículo 45. Indemnización por renovación del permiso de conducir.**

A quienes para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, se les requiera que deban estar en posesión de una determinada clase de permiso de conducir, la Diputación les abonará el importe de las tasas y gastos derivados de su renovación.

#### **Artículo 46. Indemnización por accidente con vehículo propio.**

La Diputación indemnizará al personal por los daños ocasionados en su vehículo, siempre que éstos no estén recogidos en la póliza de su seguro y se hayan producido como consecuencia de viajes efectuados por razones de servicio. El



límite de la indemnización será de hasta 4.808,00 euros y con una franquicia a cargo de la persona afectada de 240,40 euros. Para el pago de dicha indemnización será necesario que exista un atestado de la Guardia Civil o Policía Municipal y la correspondiente valoración pericial.

#### **Artículo 47. Natalidad o adopción.**

En concepto de natalidad o adopción se percibirá la cantidad de 150,25 euros/hijo.

#### **Artículo 48. Hijos con minusvalía.**

La Diputación abonará por este concepto, una gratificación mensual a quienes tengan un hijo disminuido físico o mental, de acuerdo a las cuantías que se fijan a continuación:

72,12 euros mensuales	para minusvalías del 33 al 50%
90,15 euros mensuales	para minusvalías del 51 al 75%
120,20 euros mensuales	para minusvalías del 76 al 100%

#### **Artículo 49. Jubilación anticipada a los 64 años.**

El cumplimiento por lo dispuesto por la Ley, esta Diputación se obliga a sustituir a quien, al cumplir los 64 años de edad solicite la pensión de jubilación con el 100% de sus derechos pasivos, por otro trabajador que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, con un contrato de igual naturaleza que el del que sustituye, siempre y cuando dicha solicitud se realice con las condiciones y requisitos exigidos por Ley.

#### **Artículo 50. Premio de vinculación y jubilación.**

Se, adquiere el derecho a percibir el premio de vinculación al cumplir los años de servicio que se indican en este Artículo. Para ello deberá haberse prestado servicio, por la mitad del tiempo requerido al menos, en la propia Diputación Provincial de Cádiz o en algunas de las instituciones y empresas de su creación y en las que no participe ninguna otra Corporación o cuyo capital social esté suscrito en su totalidad también por ella. La mitad restante podrá haberse prestado en cualquier otra administración pública o instituciones y empresas que guarden con respecto a ella los mismos requisitos exigidos para la Diputación Provincial de Cádiz con respecto a las suyas.

Los premios serán los siguientes:

Al cumplir 20 años de servicio	se percibirá la cantidad de 601,00 euros brutos
Al cumplir 30 años de servicio	se percibirá la cantidad de 902,00 euros brutos
Al cumplir 35 años de servicio	se percibirá la cantidad de 960,00 euros brutos

Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la Corporación por invalidez permanente, sin cumplir los expresados años de servido, se le abonará proporcionalmente a los años prestados. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación por edad o invalidez, el cónyuge o pareja de hecho o, en su defecto, los hijos huérfanos protegidos a la patria potestad, percibirán el premio que se refleja en este Artículo.

A la jubilación o defunción del trabajador laboral, se percibirá la cantidad de 3.005,00 euros.

### **Artículo 51. Seguro de vida y accidente.**

Se establece un seguro para todo el personal que cubrirá las siguientes contingencias:

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual	18.030,36 euros
Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de trabajos y la Gran Invalidez	18.030,16 euros
Muerte por accidente sea o no de trabajo	18.030,36 euros
Muerte	9.015,18 euros

Trascurridos seis meses del hecho causante sin que se haya producido el ingreso de las cantidades indicadas, serán abonadas por la Corporación.

Estas cantidades también serán abonadas por la Corporación en el caso de que, por ser personas mayores de 65 años, no estén incluidas en la póliza colectiva.

### **Artículo 52. Nupcialidad o formación de pareja de hecho.**

En concepto de nupcialidad o formación de pareja de hecho, el personal percibirá la cantidad de 150,25 euros. En el supuesto de que ambos cónyuges o pareja de hecho fuesen trabajadores de la Diputación, sólo corresponderá a uno de ellos.

### **Artículo 53. Anticipo reintegrable.**

Una comisión será la encargada de la regulación de la concesión de las pagas de anticipo.

La dotación para la asignación de anticipos reintegrables asciende a 1.100.000,00 euros, cantidad que será conjunta para personal funcionario y laboral.

Se tendrá derecho a solicitar un anticipo reintegrable sobre las retribuciones de hasta 3.000 euros y reintegrables en 12, 24 o 36 mensualidades.

Estos anticipos reintegrables podrán ser cancelados, devolviéndose de una sola vez las mensualidades que quedaran pendientes.

No se podrán solicitar, bajo ningún concepto, un nuevo anticipo hasta que no se haya realizado el último descuento en nómina.

Cuando inicialmente no se hubiese solicitado el total máximo de 3.000 euros de anticipo permitidos, en cualquier momento se podrá presentar ampliación hasta dicha cantidad máxima.

Quienes estén contratados en plaza vacante necesitarán la prestación de la garantía mediante aval de dos personas que tengan la condición de fijos a los que, al menos, le resten dos años para su jubilación.

Igualmente, se tendrá derecho durante los días 1 al 10 de cada mes, a un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50% de la misma.

Asimismo, el personal fijo de plantilla y contratado en plaza vacante tendrá derecho en la segunda quincena del mes a un anticipo de hasta un 50% sobre la mensualidad, que se deducirá de la nómina del mes siguiente al de su concesión.

#### **Artículo 54. Ayuda de estudios.**

Se percibirá una ayuda por cada hijo o familiar tutelado que viva a sus expensas, en edad para cursar los estudios de que se trate, y que se hayan matriculado en cualquiera de los casos que se relacionan:

Guardería Infantil y Educación Preescolar	198,30. euros/año
Primaria y 1Er. Ciclo de E.S.O	158,60. euros/año
B.U.P., C.O.U., 2º Ciclo de E.S.O. y F.P.	238,00. euros/año
Estudios Universitarios	450,70. euros/año siempre que la matrícula fuera por el curso completo. En caso contrario se abonará el coste de la matrícula hasta el límite de la cantidad prevista de 450,70 euros.

Estas ayudas se percibirán en el mes de Agosto de una sola vez, por cada hijo que se haya matriculado en estos estudios, debiendo justificarse, salvo los de Primaria y 1Er. Ciclo de E.S.O.

Cuando se cursen estudios universitarios sólo se concederá ayuda para una carrera. Los estudios deberán finalizar como máximo en el plazo total de cursos académicos previstos para los mismos más tres cursos adicionales.

Excepcionalmente se permitirá continuar los estudios universitarios cuando, cursada una carrera de ciclo corto, se opte por iniciar el ciclo superior. En este caso el cómputo del tiempo máximo de concesión de las ayudas será el correspondiente a la suma de los dos ciclos más tres cursos.



En todo caso, por medio de un Reglamento se regularán los requisitos que se han de cumplir para percibir la ayuda de estudios.

### **Artículo 55. Ayuda de estudios trabajadores.**

Se establece, con carácter general para todo el personal, una ayuda de estudios, consistentes en el cincuenta por ciento de gastos de matriculación y libros de texto, para la realización de estudios relacionados con su trabajo y con la promoción profesional.

- La Comisión correspondiente procurará despachar favorablemente todas las peticiones salvo aquellas que sean reiterativas en la falta de resultados académicos y aquellas otras peticiones que soliciten formación académica de nivel igual o inferior a la requerida para el acceso a su plaza.

- Si circunstancias concurrentes en un caso determinado así lo aconsejaran, y no se contemplase en lo previsto en este Artículo, la Comisión podrá elevar a la Presidencia una propuesta razonada favorable al respecto.

- A través de un Reglamento se podrán regular los requisitos que se han de cumplir para percibir la ayuda que se recogen en este Artículo.

- Las solicitudes de estas ayudas deberán efectuarse mediante instancia que se presentará en el Registro General de entrada de esta Excm. Diputación y serán abonadas a través del recibo oficial de salario mensual.

### **Artículo 56. Centro de compras.**

Para la vigencia del presente Convenio la Diputación Provincial dotará presupuestariamente una cantidad, en concepto de Economato para el personal laboral y funcionario.

Podrán efectuarse compras por un importe máximo de 1.202,00 euros en las siguientes condiciones:

1. La Corporación proporcionará la relación de establecimientos en los que sea posible la compra.
2. La Corporación a través de vales facilitará a la persona afectada por este texto, la compra en aquellos establecimientos donde exista concierto, entre la Corporación y los mismos.
3. En la nómina mensual se descontará el importe de la compra en la siguiente cuantía:

Hasta 150,25 euros	15.00.euros/mes
--------------------	-----------------





Hasta 300,50 euros	30.00.euros/mes
De 300,51 euros a 1.202,00 euros	60.00 euros/mes

## Capítulo VIII. Derechos profesionales.

### Artículo 57. Formación y perfeccionamiento.

La Diputación, de acuerdo con la Representación del personal, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

a) Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas en el puesto de trabajo, cuyo resultado se hará constar en su expediente personal y se tendrá en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la actitud y demás valoraciones objetivas, para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

b) Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla.

La Diputación realizará en colaboración con el Comité de Empresa, un plan de cursos de formación y perfeccionamiento, que llevará a cabo en cada uno de los centros antes de finalizar el presente convenio.

Se tendrán derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de la remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando los cursos deban realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que hayan de durar los cursos con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de todas las retribuciones.

En el caso que existan cursos organizados por centros no dependientes de la Diputación, la persona solicitante previa autorización de la Dirección podrá asistir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de su jornada laboral, sin merma alguna de sus retribuciones.

Igualmente la Diputación, oída la Comisión de Formación, proveerá las ayudas necesarias consistentes en Becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc ., siempre que dichos estudios redunden en beneficio de la especialidad del personal.



## Artículo 58. Promoción y traslado.

Aualmente se realizará antes de la Oferta de Empleo Público, una convocatoria general para la provisión de todos aquellos puestos singularizados que se encuentren vacantes.

La Diputación facilitará la promoción interna, siempre que el personal posea la titulación exigida y reúna los requisitos, así como que superen las pruebas que se establezcan reglamentariamente.

Cuando existan puestos vacantes en los diferentes grupos se cubrirán dentro de cada rama o especialidad entre los trabajadores de la misma categoría profesional o de otras inmediatamente inferiores conforme a las bases aprobadas en su momento.

No existiendo causa razonable que lo impida, se autorizará las permutas de los puestos de trabajo entre empleados del mismo nivel y contenido profesional.

### PROCEDIMIENTO DE PROMOCION Y TRASLADO:

Se establecerá el procedimiento siguiente:

1. Se expondrán en el tablón de anuncios los puestos a cubrir.
2. Vistas las solicitudes formuladas se adjudicarán las vacantes en función de la característica relativa a los puestos y a las del petionario.
3. En el supuesto de que nadie esté interesado en cubrir un puesto determinado, la Corporación proveerá su ocupación mediante la forma que sea más conveniente, previo acuerdo con los representantes laborales.

Los puestos de trabajo del personal de Diputación se cubrirán por concurso como sistema normal, según el Reglamento para la Provisión de Puestos de Trabajo.

Excepcionalmente se cubrirán por libre designación cuando así se determine en la relación de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.

En caso de urgente necesidad podrá ser cubierto un puesto de trabajo, en Comisión de Servicios, durante un plazo máximo de un año, con personal que reúna los requisitos establecidos para su desempeño. El puesto así cubierto será incluido en la siguiente convocatoria de provisión.

Cuando se produzca alguna petición de permuta de puesto de trabajo entre empleados del mismo nivel y condiciones, se procederá a estudiar por la Comisión correspondiente, y a realizar el mismo previo informe favorable de dicha Comisión.

Todos y cada uno de las personas afectadas por este Convenio estarán



destinadas en un Centro o Servicio de la Diputación. En el supuesto de que fuera necesario trasladar a una o varios de estas a otro Centro será preceptivo comunicarlo con 15 días de antelación a las personas afectadas y al Comité de Empresa.

En caso de disconformidad por parte de la persona afectada se estudiarán sus razones conjuntamente con el Departamento de Personal, Jefe del Servicio y Comité de Empresa.

Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Diputación podrá desplazar a sus trabajadores temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de sus retribuciones, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, se tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses de desplazamiento, alegando justas causas. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, será competencia de la Comisión Paritaria conocer la cuestión con anterioridad a la Resolución. En todo caso, no podrá desplazarse nuevamente a la misma persona, en un plazo de dos años, desde la finalización del último desplazamiento.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a 12 meses en un período de 3 años, se considerará traslado.

Si dicho traslado se efectuara, la Diputación deberá compensar los gastos de traslado, así como el alquiler de viviendas, durante el tiempo que dure y le gestionará colegios, guarderías y todos aquellos gastos que con motivo de dicho traslado le ocasionen.

La persona afectada podrá optar por la no-aceptación y extinción de su contrato: con derecho al recibo de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

La Representación legal del personal tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este Artículo.

En caso de traslado forzoso a un centro de trabajo de distinta localidad, se percibirá el importe del kilometraje existente entre el anterior destino y el nuevo.

#### **Artículo 59. Asistencia jurídica.**

La Diputación garantiza asistencia jurídica gratuita al personal que la precisara, por causas de conflictos derivados, de la prestación del servicio, siempre que la pretensión no se dirija contra la Corporación y que de los hechos acaecidos no resulte la apertura de expediente disciplinario.



## Capítulo IX. Órganos de representación.

### Artículo 60. Derechos sindicales.

La Diputación Provincial de Cádiz, respetará el derecho de todo el personal a sindicarse libremente; admitirá que las personas afiliadas a una central sindical puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la Corporación. No se podrá sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que se afilie o renuncie a afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicar de cualquier forma a causa de la afiliación o actividad sindical.

Toda persona podrá ser electora y elegida para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el Artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.

### Artículo 61. Comité de empresa y delegado de personal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente de derechos y facultades concedidas al Comité y Delegados de Personal se reconoce que es competencia de los órganos de representación del personal, la defensa de los intereses generales y específicos de estas personas de la Diputación y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos o subcomisiones delegadas.

Los órganos de representación del personal tendrán las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Diputación:

a) Trimestralmente sobre la evolución general de su economía.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el presupuesto, así como su liquidación y cuantos documentos se den a conocer sobre estos temas al pleno.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Corporación, sobre las reestructuraciones de plantilla, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y reducciones de jornadas, teniendo la obligación el Comité de emitir informe en el plazo de 15 días.

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo, teniendo la obligación el Comité de emitir informe en el plazo de 15 días.

e) Sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones

oportunas ante la Diputación y, en su caso, a la autoridad laboral competente.

f) Sobre las sanciones impuestas por faltas graves, en especial en supuestos de despidos, y tener audiencia de todos los expedientes disciplinarios, abiertos a cualquiera. Siempre que lo autorice expresamente la persona interesada, se le entregará copia del pliego de cargo, pudiendo emitir informe en el plazo establecido para el pliego de descargos.

g) Sobre cualquier otra sanción impuesta.

h) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento o ceses de ingresos y los ascensos.

i) Sobre el orden del día de las Comisiones Informativas de Personal y de los Plenos, así como las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.

j) Recibir la oportuna información de la cesación de los contratos.

k) Recibir mensualmente información de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de la Comisión Paritaria.

2. Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios. Igualmente, los órganos de representación del personal tendrán acceso y emitirán informes en cualquier otro expediente en materia de personal que se le requiera.

3. Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Diputación, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, participando en la gestión de las obras sociales correspondientes.

4. Una representación del personal estará presente en la mesa de contratación del personal interino o eventual, así como en los tribunales de selección del personal fijo, con derecho a voz y voto.

Asimismo, podrá asistir a las Comisiones Informativas de Personal.

5. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Diputación y los organismos o tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de los productores afectados por este Convenio, según el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Tendrán la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le confiera, para ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

7. Deberán ser consultados preceptivamente en los cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

8. Se le dará conocimiento por parte de la empresa, al menos trimestralmente, de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sus consecuencias.

Igualmente se le dará a conocer los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Colaborar con la Diputación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refieren este artículo.

11. El Comité de Empresa, sus miembros, y en su conjunto observarán sigilo profesional, en todo lo relativo a los apartados, del punto primero de este artículo, aún después de dejar de ser miembro del Comité de Empresa, y en general en todas aquellas materias sobre las que la Diputación señale expresamente el carácter reservado.

12. El Comité de Empresa velará para que, en los procesos de selección del personal, se cumpla la normativa vigente y se respeten los principios de no-discriminación por razón de sexo así como por el fomento de una política racional de empleo.

13. El Comité de Empresa designará a tres de sus miembros para asistir a las reuniones técnicas.

14. Quienes sean integrantes del Comité de Empresa que con motivo de reuniones formalmente convocadas por el mismo, dentro de las horas mensuales correspondientes a su jornada de trabajo, que puedan utilizar para ejercer sus funciones sindicales, tengan que desplazarse desde algún centro de trabajo fuera de la localidad, tendrán derecho al abono de la indemnización por kilometraje entre dicho centro y el lugar de reunión.

## **Artículo 62. Garantía de los representantes sindicales.**

### **A. FACULTADES:**

1. Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.
2. No poder ser sometido a discriminación de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.
3. Disponer de un número de 40 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Diputación, así como aquellas empleadas en período de negociación.

4. Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de sus distintos integrantes a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la Corporación, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.

#### B. GARANTÍAS:

1. Ningún integrante del Comité de Empresa, podrá ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de miembros del Comité de Empresa, y aquella persona que sea la Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la Corporación. En el supuesto de despido de representantes legales del personal, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ésta.

Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al resto del personal en los casos de traslado a otros Centros.

2. Quienes siendo representantes del personal tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.
3. Ninguno integrante de dicha representación podrá sufrir traslado de su centro por razones de su actividad sindical.



4. Cuando a juicio de la Diputación haya de realizarse un traslado, cambio de turno por necesidad del servicio, o supresión de puesto por un Plan de Empleo que afecte a una persona con representación sindical, ésta, salvada su voluntariedad, será la última en ser trasladada, cambiada de turno o suprimido su puesto.

5. Aquellas personas elegidas para el desempeño de cargos sindicales provinciales, autonómicos o estatales tendrán derecho a la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública con reserva del puesto de trabajo y a que se le compute la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

6. Se facilitará a la Representación del personal, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

7. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Representación del personal.

### **Artículo 63. Obligaciones sindicales.**

La representación legal del personal se obliga expresamente a:

- a) Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- b) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- d) Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

### **Artículo 64. Secciones sindicales.**

La Diputación reconoce la existencia de secciones sindicales y la libre afiliación de su personal a las mismas.

Además de cualquier derecho que les corresponda por exigencia legal, también contarán con los que se expresan en este Artículo.

Las secciones sindicales que obtengan al menos el diez por ciento de los votos en el conjunto de la Diputación Provincial (personal laboral y funcionario), tendrán derecho al nombramiento de tres personas como delegadas sindicales, y a una



más por cada 80 afiliados o fracción hasta un máximo de siete. El número será conjunto para personal funcionario y laboral.

Estas personas que sean delegadas podrán dedicarse a sus actividades sindicales y gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, pudiendo asimismo acumular horas sindicales de miembros del Comité de Empresa pertenecientes a su Central Sindical y viceversa, siempre que no coincidan en las mismas personas, debiendo comunicarse esta acumulación antes del día 25 del mes anterior al que vaya tener efecto.

Las Secciones Sindicales que no hayan obtenido el diez por ciento de los votos estarán representados por una sola persona como delegada sindical

### **Artículo 65. Funciones de los delegados sindicales.**

1. Representar y defender los intereses de la Central Sindical a quien represente y de las personas afiliadas a la misma en la Corporación.
2. Ante cualquier conflicto se le reconoce al personal el derecho a acceder ante los órganos de representación de la Diputación por sí o por medio de representante de la Sección Sindical.
3. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral del personal.
4. Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios establecidos por la Diputación en lugares que garanticen un adecuado acceso para todos los trabajadores.
5. Actuar como canal de entendimiento con la Diputación en cuestiones que afecten a las personas de su afiliación sindical.
6. Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión a la que fueran convocadas.
7. La Diputación habilitará a las Secciones Sindicales que todavía carecen de ello, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
8. Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de 12 días de licencia anual no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, previa comunicación 48 horas antes a la Corporación



9. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales podrán emitir informes al respecto para su consideración por la Diputación.

10. Las Secciones Sindicales tienen derecho a reunirse 24 horas anuales dentro de la jornada de trabajo sin pérdida de sus retribuciones.

11. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos en este convenio al Comité de Empresa y a Delegados de Personal.

12. La Diputación habilitará los medios necesarios para el descuento de las cuotas mensuales de las personas afiliadas a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido a la central sindical correspondiente.

13. Las representaciones sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas mensuales, que en número de 40, poseen las personas integrantes del Comité, a favor de cualquier otra persona con representación sindical.

#### **Artículo 66. Asambleas.**

1. Convocatoria. Están legitimados para convocar asambleas de personal y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) Comité de Empresa o Delegados de personal.
- b) Las Secciones Sindicales a que se refiere el presente texto.
- c) El 33% de la plantilla que se trate.

2. Requisitos formales. Serán requisitos para poder celebrar una reunión, los siguientes:

- a) Se formulará con una antelación de dos días hábiles y se realizarán al final de la jornada.
- b) Señalar la hora y lugar de la celebración conjuntamente con el orden del día a tratar.
- c) Si en el plazo de veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la Empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.
- d) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrá de cumplirse también, los siguientes requisitos:
  - d.1) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.





d.2) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales, las cuales estarán destinadas para las asambleas que convoquen tanto la representación legal como los Sindicatos. No obstante, se excluyen del cómputo de las 36 horas anuales, las que se utilicen durante la negociación de un convenio colectivo, siendo determinado el número de horas necesarias para este supuesto, por la comisión paritaria.

3. Asambleas de Centros. La representación legal del personal podrá convocar asambleas en los centros de trabajo al inicio o antes del final de la jornada, debiendo comunicarlo al responsable del servicio con una antelación de dos días hábiles. El período para ejercer este derecho no podrá ser superior a veinte horas anuales. Durante los períodos de negociación, este período podrá ser ampliado al tiempo necesario.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 67. Faltas y sanciones.**

Las acciones punibles en que incurran el personal afectado por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas es a título enunciativo, pudiéndose sancionar otras conductas análogas no expresamente enumeradas en este capítulo:

#### 67. 1. Faltas leves

1. De una a cuatro faltas de puntualidad alternas o tres consecutivas durante un mes o nueve faltas al trimestre, sin que exista causa justificada.
2. La no-comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
4. No cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.

#### 67. 2. Faltas graves.

1. Embriaguez.
2. No comunicar los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para la Empresa o la Seguridad Social.
3. Faltar al trabajo tres días, sin justificación, al mes.





4. La simulación de enfermedad o accidente.
  5. Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
  6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
  7. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
  8. La negligencia intencionada en el trabajo, cuando cause perjuicio grave.
  9. De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes, o quince alternas en el trimestre, sin que exista causa justificada.
  10. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo, y el uso de enseres y herramientas propiedad de la Empresa, para fines propios.
  11. La reincidencia de tres faltas leves, no recogidas como faltas graves.
  12. La grave desconsideración con superiores, compañeros, subordinados o con los administrados.
67. 3. Faltas muy graves.
1. Faltar al trabajo más de tres días al mes, sin causa justificada.
  2. El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  3. El hurto, robo, tanto al personal como a la Diputación o a cualquier persona dentro de los locales del trabajo o fuera de los mismos, durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la Empresa o el Comité o Representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
  4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
  5. Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente, al respeto y consideración a Jefes, compañeros o subordinados.
  6. Diez faltas de puntualidad alternas y ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
  7. Violar el secreto de correspondencia o documentos.



8. Abandonar el trabajo, ocupando puesto de responsabilidad.
9. La disminución reiterada, voluntaria o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
10. La realización de cualquier actividad laboral estando en situación de baja laboral.
11. El acoso sexual.

### **Artículo 68. Aplicación de sanciones.**

Las sanciones que la Diputación podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) En las Faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) En las Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo con la siguiente escala:

1. De dos a cinco días.
2. De seis a ocho días.
3. De nueve a quince días.

C) En las Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
2. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
3. Despido.

### **Artículo 69. Prescripción y caducidad.**

Las faltas cometidas por el personal prescribirán a los diez días si son leves, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Diputación tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La Diputación anotará en los expedientes personales, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán sin efecto, una vez transcurrido un

año si son faltas leves, dos para las graves y tres años para las faltas muy graves, siempre que durante el transcurso de estos períodos no se haya cometido otra falta de igual grado.

### **Artículo 70. Procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves.**

1. Efectuada una denuncia o conocida la comisión de una falta grave o muy grave por una persona trabajadora de la Diputación, se iniciarán por el Área de Personal diligencias previas para el esclarecimiento de los hechos, por sí estos fueran constitutivos de falta sancionable a tenor del presente Convenio.

2. El expediente disciplinario se llevará a cabo bajo el siguiente trámite:

a) Por parte de la Presidencia de la Corporación se procederá al nombramiento de la persona que llevará a cabo la instrucción del expediente y ésta, nombrará a otra que actuará como secretaria.

b) Por la persona que instruya el expediente se procederá al esclarecimiento de los hechos, mediante la toma de declaración y la práctica de las pruebas que considere necesario.

c) En el plazo de un mes desde la notificación del nombramiento, se formulará el pliego de cargos.

d) Del pliego de cargo se dará traslado a la persona interesada para que formule, si lo estima conveniente, el pliego de descargos, en el plazo de siete días. En el mismo acto se le remitirá a la representación legal del personal, para que en igual plazo formule el correspondiente informe.

Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido el pliego de descargo o el informe, se seguirán las actuaciones, considerándose que se renuncia a ese derecho.

e) Dentro del periodo de quince días siguientes a partir de haberse agotado el plazo anterior de siete días, por parte de quien lo instruya se emitirá propuesta de resolución, la cual se elevará al órgano competente para que proceda en consecuencia.

f) El expediente deberá quedar concluido en el plazo máximo de dos meses desde su inicio, salvo motivo justificado, en cuyo caso la persona instructora declarará razonadamente la ampliación del mismo, con notificación a las partes afectadas.

### **Artículo 71. Vinculación, absorción y compensación.**

Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.



Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Diputación y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

Absorción y Compensación. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de carácter general, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual y que superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos o retribuciones.

## **Artículo 72. Comisión paritaria y otras comisiones de trabajo.**

COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio con las normas de funcionamiento que se indican en este Artículo.

La Comisión, que será convocada por su Secretario, se reunirá siempre que fuese necesario y a requerimiento de cualquiera de las dos partes que la constituye. La parte solicitante de la convocatoria deberá presentar borrador del Orden del Día.

La reunión será convocada por escrito, adjuntando el Orden del Día y con, al menos, tres días hábiles de antelación.

Serán vocales de la misma cuatro representantes del Comité de Empresa elegidos entre los sindicatos con representación en el mismo e igual número por parte de la Diputación Provincial. Los vocales serán distribuidos en función del peso de la representación obtenida.

El Comité de Empresa remitirá la relación de representantes titulares, pudiendo presentar hasta dos sustitutos por titular, quienes actuarán por el orden de prelación en que hayan sido incluidos en la lista. En todo caso la representación podrá ser alterada mediante comunicación al área de personal con cinco días de antelación.

Una de las personas vocales en representación de la Diputación será quien ostente la condición de Diputado Delegado del Área de Personal, quien ostentará la Presidencia.





En la primera sesión de la Comisión Paritaria se nombrará un Secretario de entre sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o venga establecido en su texto.

- Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Las funciones sobre las actividades de esta Comisión Paritaria, no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen de las partes discrepantes.

#### COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.

En esta Diputación se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. Su composición será de 10 miembros. La mitad será designada por la Corporación y la otra mitad, por la Representación del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. Será unitario para personal funcionario y laboral.

1. Serán funciones de este Comité:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, en cada centro de trabajo, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la corporación las medidas a adoptar en cada caso.
- Promover en la Corporación la observancia de las disposiciones vigentes, en materia de salud laboral y en concreto, lo dispuesto en el artículo anterior.





- Estudiar y promover las medidas correctoras, en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

2. La Representación del personal en el Comité de Seguridad y Salud, ejercerán como Delegados de Prevención, con las funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo siguientes:

- Recibir información de la Corporación de los riesgos y resultado de las evaluaciones de prevención.

- Informar y promover formación a los funcionarios en horas de trabajo.

- Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo.

Una vez emitida la opinión mayoritaria de la Representación del personal, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

- Proponer a la Corporación cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursillos de formación y sensibilización de los empleados y las empleadas públicos, en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

- Paralizar actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Seguridad y Salud.

- Ser consultados, previamente, a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos.

- Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Permanente que se instruyan, y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario regulado por la Ley.

Todo lo no previsto en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, se regirá por la normativa vigente en la materia.

Las personas que tengan la condición de integrantes del Comité de Seguridad y





Salud Laboral y que sean comisionadas por éste, tendrán derecho al percibo de las locomociones a que hubiera lugar. Se actuará por las personas comisionadas de la manera menos gravosa para la Corporación.

#### OTRAS COMISIONES.

Se constituyen las Comisiones siguientes:

- a) Asistencia Médica y Absentismo.
- b) Fondo Social. Formación y Pagas.
- c) Incidencias.

La representación del Comité de Empresa participará en dichas Comisiones, las cuales incluyen las competencias a que se hace alusión en su denominación, correspondiendo las restantes a la Comisión de Incidencias.

Estarán constituidas cada una de ellas por la persona que, siendo miembro de la Corporación, ostente la Delegación de Área de Personal así como tres personas del aludido Área. Por parte de la Representación del Personal serán vocales de la misma, cuatro integrantes del Comité de Empresa elegidos entre los sindicatos con representación en el mismo y en proporción a la representación obtenida. Una persona, nombrada por el Presidente de la Comisión, actuará como Secretario.

El Comité de Empresa remitirá la relación de representantes titulares en cada una de las comisiones, presentando igualmente relación de personas sustitutas para las titulares. En todo caso la representación podrá ser alterada mediante comunicación al área de personal con cinco días de antelación.

Las dos partes de estas Comisiones tendrán igual número de votos, dirimiendo los empates la persona que ostente la Presidencia de la Comisión o funcionario del Área de Personal con mayor rango y antigüedad en quien delegue.

#### REGLAMENTOS:

Las distintas Comisiones elaborarán su propio reglamento de funcionamiento que sea aprobado por la Corporación que, en todo caso, ostentará la representación mayoritaria en cada una de ellas.

#### **Artículo 73. Personal docente.**

Las condiciones laborales en materia retributiva así como en las de jornadas de trabajo, vacaciones y cualquier otra circunstancia referidas al personal docente, que presten servicio en los Centros Educativos de la Corporación, serán las fijadas en el Acuerdo de Mejoras para idéntico personal funcionario de la Diputación



Provincial, sin perjuicio de las gratificaciones extraordinarias a que pudieran tener derecho.

El personal docente que preste servicios fuera de los Centros Educativos de la Corporación percibirá iguales retribuciones en tanto no sea creado su nuevo puesto de trabajo, manteniendo mientras tanto las circunstancias propias en materia de jornadas de trabajo y vacaciones.

#### **Artículo 74. Unidad de contratación.**

Son competencia, entre otras, de la Unidad de Contratación las siguientes:

- a) Estudiar las contrataciones necesarias para llevar a cabo los planes de vacaciones de los centros asistenciales.
- b) Estudiar las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de contratación, disponibilidad, renunciaciones, destinos y demás cuestiones que les afecten.

Son integrantes de la Unidad de Contratación las siguientes personas:

- a) Por la Diputación Provincial de Cádiz.

- La persona, miembro de la Corporación que ostente la Delegación del Área de Personal, quien actuará como Presidente.

- Tres funcionarios en representación del Área de Personal: Una de estas personas actuará como Secretaria, siendo nombrada por la Presidencia. El funcionario de mayor rango administrativo de entre ellos representará al Diputado Delegado en su ausencia.

- b) Por el Comité de Empresa.

- La persona que ostente la Presidencia del Comité de Empresa.

- Un miembro por cada sindicato representativo en el Comité de Empresa.

#### **Clausula adicional.**

El personal que preste servicios en el Servicio Provincial de Drogodependencias, con contrato laboral vinculado a Convenio con la Junta de Andalucía y con antigüedad superior a tres años en el mismo Servicio, tendrán la condición de personal indefinido de la Corporación.

#### **Clausula final.**

La Diputación y los representantes legales del personal, establecerán un pacto de



servicios mínimos que tendría validez para todas aquellas situaciones de huelga que se produzcan con posterioridad a la firma del presente Convenio.

Las partes negociadoras junto con asesores jurídicos nombrados por cada una de ellas, formarán una Comisión de resolución de conflictos extrajudicial

### **Capítulo XI. Anexo.**

Este anexo se considera parte integrante del presente Convenio.





## CAPITULO XI. ANEXO

Este anexo se considera parte integrante del presente Convenio.

## TABLA SALARIAL (EN EUROS)

GRUPOS	S. BASE 05	TRIENI. 05	P. CONVENIO	COMPL. GRUPO		
				ANO 2005	ANO 2006	COMPL. GRUPO ANO 2007
A	642,76	30,49	240,40	435,43	490,43	545,43
A1	642,76	30,49	240,40	569,43	624,43	679,43
B	663,66	30,49	240,40	435,43	490,43	545,43
C	674,79	31,83	240,40	519,52	599,52	654,52
C1	674,79	31,83	240,40	549,52	629,52	684,52
C2	674,79	31,83	240,40	609,52	689,52	744,52
D	685,09	31,83	240,40	533,62	613,62	668,62
E	715,60	38,62	240,40	594,65	674,65	729,65
E1	715,60	38,62	240,40	684,65	764,65	819,65

## GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

(EN EUROS)

GRUPOS	AGOSTO 05	AGOSTO 06	AGOSTO 07	MARZO, JUNIO	
				DICIEMBRE 05 Y 06	DICIEMBRE 07
TODOS, SALVO ASIMILADOS					
A FUNCIONARIOS	477,15	527,15	602,15	318,10	363,10

## ANEXO I

<b>GRUPO A</b>	
Personal: Ayudante agropecuario. Ayudante de Servicios Especiales. Celador. Fregador.	Lavadero. Limpiador. Vigilante Nocturno.
<b>GRUPO A1</b>	
Personal: Peón Carreteras Provinciales.	
<b>GRUPO B</b>	
Personal: Ayudante de Cocina. Cuidador.	Jardinero. Vaquero.
<b>GRUPO C</b>	
Personal: Auxiliar Geriátrico. Oficial 1º Albañil. Oficial 1º Carpintero. Oficial 1º Cocinero. Oficial 1º Conductor. Oficial 1º de Cafetería. Oficial 1º de Costura. Oficial 1º de Laboratorio. Oficial 1º Electricidad y Sonido. Oficial 1º Electricista. Oficial 1º Fontanero. Oficial 1º Herrero.	Oficial 1º Maquinista. Oficial 1º Mayordomía. Oficial 1º Notificador. Oficial 1º Peluquero. Oficial 1º Pintor. Oficial 1º Polivalente. Oficial 1º Telefonista. Oficial 1º Vigilante. Oficial de Servicios Especiales. Oficiales de 1º. Ordenanza.
<b>GRUPO C1</b>	
Personal: Oficial Polivalente Talleres Zona Franca Vigilante controlador Palacio e I.F.E.C.A.	
<b>GRUPO C2</b>	
Personal: Conductor Carreteras Provinciales. Maquinista Carreteras Provinciales.	Vigilante Carreteras Provinciales.
<b>GRUPO D</b>	
Personal: Auxiliar de Aula. Auxiliar de Clínica. Auxiliar de Enfermería en Geriatria.	Instructor. Monitor.
<b>GRUPO E</b>	
Personal: Encargado. Gobernante.	Jefe de cocina.
<b>GRUPO E1</b>	
Personal: Capataz Carreteras Provinciales.	