

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Capítulo I Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos.

Artículo 2. Ámbito Personal.

1. El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquiera otra naturaleza de las empleadas y empleados públicos que, por cuenta de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, prestan sus servicios en régimen laboral.

2. En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos entre la Diputación Provincial y otras Entidades Públicas, en lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo se estará a lo establecido en el mismo, así como a la demás normativa específica, siendo la norma general la aplicación del contenido del presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, manteniéndose su vigencia durante cuatro años.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes inmediato anterior a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el

Convenio.

5. No obstante lo anterior, las retribuciones y su revisión serán negociadas anualmente, así como todos los artículos que tengan incidencia económica, garantizando, en todo caso, los incrementos y por los conceptos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo II Garantías

Artículo 4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o practica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 5. Carácter de mínimo.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo tienen carácter de mínimas, quedando, en consecuencia, subordinadas a cualquier disposición de carácter general, más favorable.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Capítulo III Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio

Artículo 7. Comisión de Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la Resolución de conflictos, vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del mismo. Dicha Comisión estará formada por cuatro miembros de los Órganos de representación sindical de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, firmantes del presente Convenio Colectivo e igual número de miembros en representación de la Corporación Provincial.



2. La Comisión podrá estar asistida de cuantos técnicos se consideren necesarios, para el informe y asesoramiento de los asuntos que se vayan a debatir, que actuarán con voz pero sin voto.

3. La Comisión Paritaria establecerá su propio régimen de funcionamiento y deberá estar constituida dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Sus reuniones se realizarán a iniciativa de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días naturales desde su petición. Su Presidente y Secretario serán nombrados en la primera reunión de constitución.

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 8. Acuerdos de la Comisión de Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.

1. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes para el personal laboral afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio si fueran ratificados por el Órgano de Gobierno competente, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, salvo que en el acuerdo se dijera lo contrario.

2. Ratificados dichos acuerdos, en su caso, por el Pleno, serán remitidos al C.E.M.A.C.

Capítulo IV Organización del Trabajo

Artículo 9. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Diputación Provincial de Jaén, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.



Cuando las decisiones que la Diputación Provincial tome, en uso de sus facultad de organización del trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente

Convenio se negociarán dichas condiciones de acuerdo con la legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas, de conformidad con lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) La identificación y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10. Planes de ordenación de los recursos humanos.

1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Diputación Provincial podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado. Los planes serán negociados con las organizaciones sindicales representativas en los términos establecidos en la legislación vigente.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto





las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

c) Procedimientos de movilidad forzosa.

d) Cursos de formación y capacitación.

e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

f) Medidas específicas de promoción interna.

g) Prestación de servicios a tiempo parcial.

h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.

i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

Ambas partes, seguras de la importancia de impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, incrementando la productividad, mejorando las condiciones de trabajo y optimizando el funcionamiento de las Administración, dentro del marco de la política presupuestaria, y teniendo en cuenta, además, que la aplicación adecuada de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones debe constituir un elemento esencial en el incremento de la eficacia de las Administración y del desempeño individual del trabajo de los empleados públicos cuyas tareas deben modificarse para lograr una mayor productividad, convienen en la necesidad aplicar el «Plan Integral de los Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos» y de concretar las medidas que, con carácter prioritario, se comprometen a abordar durante la vigencia del presente Convenio, en las siguientes:

1. Gestión de carreras y desarrollo profesional.

2. Fomentar la Estabilidad Laboral.

3. Calidad de vida laboral.

4. Mejora de las condiciones de trabajo.

5. Calidad de los servicios públicos.

6. Aumento de la productividad y el rendimiento.

7. Evaluación del desempeño.

8. Políticas de formación y desarrollo de los recursos humanos para la modernización administrativa.



9. Definición y mejora de las relaciones laborales.

Artículo 11. Plantilla Presupuestaria.

1. Anualmente, la Corporación Provincial aprobará, junto con los Presupuestos, las Plantillas de ésta y de sus Organismos Autónomos, que deberán comprender todas las plazas debidamente clasificadas y reservadas a personal laboral fijo. Igualmente aprobará la relación de puestos de trabajo.

2. Aquellos puestos de trabajo que vengán siendo cubiertos de forma temporal durante un período superior a dos años, se negociará su inclusión en la relación de puestos de trabajo y, consecuentemente, su creación en la plantilla presupuestaria.

3. Lo dispuesto en los números anteriores será previa negociación con los representantes de los empleados públicos.

Artículo 12. Tarjeta de identificación.

La Diputación Provincial proveerá a sus empleados de una tarjeta de identificación electrónica personal que los acredite como tales, que se utilizará de conformidad con las normas que se establezcan por el Órgano correspondiente.

Artículo 13. Asistencia Laboral y Jurídica.

1. Cuando una empleada o empleado laboral, para el desempeño de sus funciones, necesite hacer uso de su carnet de conducir, y sufra la retirada del mismo con carácter preventivo, la Corporación se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, y adscribirlo a otro puesto de trabajo, hasta tanto exista fallo o resolución al respecto.

2. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención de trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico en el ejercicio de sus funciones laborales.

3. En los supuestos en que las empleadas o empleados públicos pudieran incurrir en responsabilidad civil y/o penal como consecuencia de las actuaciones ocurridas en el ejercicio de sus funciones, la defensa del mismo/a ante los Tribunales, se efectuará por los Servicios Jurídicos de esta Diputación Provincial.

Artículo 14. Póliza de Responsabilidad Civil.

La Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, suscribirán una Póliza de Responsabilidad Civil para todos aquellos empleados/as que en el ejercicio de sus funciones puedan ocasionar daños a terceros.



Capítulo V Modificación de condiciones de Trabajo, Movilidad Funcional y Geográfica

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. Los órganos competentes de la Diputación Provincial, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

3. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, se abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 16. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes de la Diputación Provincial podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o categoría profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores.

2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones complementarias correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

3. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la provisión del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de



provisión de vacantes. Siendo asignado el empleado que lo ha vendido desempeñando a un puesto de trabajo vacante correspondiente a su categoría profesional.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 17. Funciones de distinto grupo o categoría profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Diputación Provincial podrá acordar, por el tiempo imprescindible y siempre que no exista personal del grupo de titulación del puesto de trabajo, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Este proceso será comunicado a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año, manteniéndose las retribuciones de origen.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo o categoría profesional.

2. En el caso de desempeño de puestos singularizados de superior categoría, los órganos competentes procederán a dictar, en caso de necesidad, la resolución oportuna siempre que se reúnan los requisitos legales para su desempeño, percibiendo el empleado las retribuciones complementarias.

3. La Diputación Provincial deberá comunicar estas situaciones a los

representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Movilidad Geográfica.

1. A petición del trabajador, mediante la participación en los concursos de provisión de puestos de trabajo.
2. Cuando por razones técnicas u organizativas, la Diputación Provincial tenga que proceder al traslado forzoso de una empleada o empleado público a otro municipio, tras los trámites oportunos, se indemnizará al trabajador/a con la cantidad de 2.500 euros, así como los gastos que le ocasione la mudanza de sus enseres.

Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, transcurrido un año desde el traslado, en los términos que se establezca en el respectiva convocatoria, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo o categoría profesional que se produzcan en la localidad de origen durante los dos años inmediatamente siguientes.

2.1. Para la determinación de la empleada o empleado público se estará al siguiente orden, la empleada o empleado público más cercano al más lejano, el de menor antigüedad al de mayor, y el de menos cargas familiares al de mayor.

2.2. Cuando el traslado de la empleada o empleado público le implique un cambio de residencia, en base a la distancia al lugar de destino, se le concederá un anticipo reintegrable de hasta 18.000 euros para adquisición de vivienda, previa justificación, a devolver en 48 mensualidades.

Artículo 19. Movilidad Geográfica Temporal.

1. Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Corporación podrá desplazar a sus empleadas o empleados públicos temporalmente, hasta un límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, la empleada o el empleado público tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen cada tres meses de desplazamiento. En todo caso, no podrá desplazarse nuevamente el mismo/a trabajador/a en un plazo de dos años, desde la finalización del último desplazamiento.

2. Los representantes legales de la empleada o el empleado público tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, a que se refiere este artículo.

Capítulo VI Sistema de provisión de vacantes y Carrera Administrativa

Artículo 20. Principios generales.



1. El ingreso en el ámbito de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos se producirá siempre por el grupo titulación, teniendo en cuenta los siguientes niveles de titulación:

Título de Licenciado y equivalente: grupo A.

Título de Diplomado y equivalente: grupo B.

Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional (FP2) y equivalentes: grupo C.

Formación Profesional de primer grado (FP1), Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y equivalentes: grupo D.

Certificado de Escolaridad y equivalente: grupo E.

Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo sólo se producirá, además de por los sistemas de reingreso o traslado, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos en que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo al efecto de la Mesa General de Negociación.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

Reingreso.

Traslado.

Promoción profesional.

Movilidad entre Administraciones Públicas.

Convocatoria libre.

Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos siempre que el citado plan lo prevea y de acuerdo con lo que establezca.

La Diputación Provincial podrá proponer motivadamente a la Mesa General de Negociación la alteración del citado orden.

Artículo 21. Traslado.

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes en la

Diputación Provincial o en cualquiera de sus Organismos Autónomos serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo, pudiendo participar todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que reúnan los requisitos de desempeño exigidos en la relación de puestos de trabajo y en la convocatoria.

2. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto de trabajo.

El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

3. En determinados casos y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previa negociación de la Mesa General de Negociación, concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y áreas de actividad.

4. En esta materia se aplicará la misma normativa que al personal funcionario.

Artículo 22. Carrera administrativa.

1. La existencia de un adecuado plan de carrera administrativa es un factor imprescindible para que los empleados públicos puedan identificar, desde el momento de su ingreso, cual es el itinerario y sus posibilidades de desarrollo profesional en la Administración Pública, lo que contribuye a incrementar su motivación y satisfacción profesional.

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

Por eso, el plan de carrera administrativa tiene que estar orientado a satisfacer tanto los derechos de los empleados públicos como las necesidades de la organización.

En cualquier caso la existencia de un plan de carrera administrativa es un factor esencial para gestionar con acierto la promoción profesional de los empleados públicos.

Es propósito de la Administración mejorar el modelo de carrera administrativa en la doble vertiente anteriormente considerada, para lo cual, durante la vigencia del



presente Convenio adoptará las medidas que se contienen en los siguientes apartados.

2. La Promoción Interna.

La promoción interna, además de un derecho de los empleados públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores.

La experiencia y el enriquecimiento profesional de los empleados públicos deben hacer que la organización sea capaz de aprovechar toda la capacitación que han adquirido, facilitando su acceso al Grupo de clasificación superior.

Es por ello que Administración y Sindicatos entienden que es necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la carrera profesional, que satisfaga las aspiraciones de los empleados públicos, atienda las necesidades de la Administración y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

Para alcanzar este objetivo, las partes acuerdan: Como regla general, se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso-oposición que se someterá, a los siguientes principios:

- El fomento de la promoción interna seguirá la línea de lo establecido en el artículo 22 y en las Disposiciones Adicionales Vigésimosegunda y Vigésimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- A fin de garantizar el derecho de los empleados públicos a una carrera profesional adecuada, se asume el compromiso de efectuar anualmente convocatorias destinadas exclusivamente a la promoción interna. En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos del grupo de titulación inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo de titulación y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.
- Con carácter general, la fase de concurso será previa.
- Las plazas de promoción interna podrán ofertarse de forma acumulada a las plazas de acceso libre o de forma separada a las mismas.
- Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias de la categoría de destino.



- Las capacidades y aptitudes del candidato para cumplir con dichas funciones se valorarán atendiendo a la formación recibida, siempre y cuando ésta capacite para el desarrollo de esas funciones en la forma prevista en el apartado siguiente, y a las funciones desarrolladas en los últimos puestos de trabajo.

- El régimen de exenciones, en la fase de oposición, será el siguiente:

Se suprimirán de las pruebas selectivas aquellas materias que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostrados, debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico necesario para la categoría de destino.

- Cuando del análisis de los procesos selectivos se concluya que la carrera profesional no resulta suficientemente valorada a efectos de promoción interna, podrá incorporarse en los citados procesos el poseer un determinado grado personal consolidado y/o el desempeñar durante un período de tiempo un puesto con determinado nivel de complemento de destino.

3. La promoción profesional.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

Con los objetivos señalados la Administración inspirará sus actuaciones en materia de promoción profesional en los siguientes criterios:

- El fomento de la promoción profesional seguirá la línea de lo establecido en el artículo 21 y demás disposiciones concordantes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

La promoción profesional debe estar regida por criterios de tiempo de permanencia en el puesto, formación y capacitación, evaluación del desempeño basados en criterios y parámetros objetivos contrastados y transparentes que, además de primar el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, sirva para su aplicación a los sistemas de provisión de puestos y su acceso a la promoción interna. El establecimiento de dichos sistemas deberá negociarse con las Organizaciones Sindicales.

Los diagramas del Plan de Promoción Profesional de incluyen como Anexo II.

Artículo 23.Oferta de empleo.

Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente serán objeto de oferta de empleo público.



Artículo 24. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones

Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

La Mesa General de Negociación establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de dicho personal.

Artículo 25. Convocatoria libre.

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 5% de las vacantes por la que se realice la oferta de empleo público para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Artículo 26. Sistema de selección.

Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso- oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente. Las vacantes ofertadas en la oferta de empleo público serán cubiertas preferentemente por el sistema establecido en el plan de selección vigente.

La convocatoria se regirá por las bases que se aprueben al efecto y demás legislación supletoria, previa negociación en la Mesa General de Negociación.

En el sistema de concurso-oposición, la fase de oposición será eliminatoria y previa a la de concurso.

Artículo 27. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres





meses para los grupos de titulación A y B y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Diputación Provincial como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo de titulación y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 28. Permuta de destino.

1. En el ámbito de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos: Cuando por acuerdo mutuo de dos trabajadores/as, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo, de distintos centros o servicios, soliciten intercambiarse, los mismos, deberán solicitarlo a la Presidencia de la Diputación, que resolverá al efecto, previo informe de la Mesa General de Negociación.

2. En el ámbito de otras Administraciones Públicas: Siempre que esté garantizada la reciprocidad y de mutuo acuerdo entre las empleadas o empleados públicos, con la misma categoría profesional y el mismo puesto de trabajo de distintas Administraciones Públicas, podrán permutarse los mismos, previa solicitud a la Presidencia de la Diputación, que resolverá al efecto.

Capítulo VII Jornada y Horarios

Artículo 29. Jornada.

1. La jornada laboral ordinaria diaria será con carácter general de 7 horas, de 8,00 a 15,00 horas.

2. Los turnos de trabajo serán los siguientes:

- Turnos de 8,00 horas a 15,00 horas, de 15,00 horas a 22,00 horas y de 22,00 horas a 8,00 horas.
- Específicos, que por razón de la materia podrán establecerse en aquellos



supuestos que sean necesarios, de los que se dará conocimiento a la Mesa General de Negociación.

3. El número de horas para cada año será el resultante de calcular, las jornadas de trabajo de todos los días laborables de Lunes a Viernes, excluidos los festivos y los declarados no laborables por la Administración correspondiente.

Para su cálculo se tendrá en cuenta:

- a) El Permiso extraordinario.
 - b) El promedio de vacaciones reglamentarias en días hábiles.
 - c) Los días 24 y 31 de diciembre, excepto que coincida sábados, domingos o festivos.
 - d) La reducción horaria.
4. Los turnos de trabajo se negociarán con la representación sindical.

Artículo 30. Calendario de Trabajo.

Calculado el número de horas de trabajo anuales a realizar, se elaborarán los calendarios de trabajo que sean necesarios para los centros y colectivos determinados que lo requieran, que en su cómputo anual será el mismo que para el resto de los empleados públicos se apruebe, previa negociación con la representación sindical.

Artículo 31. Sistema de Trabajo.

1. El sistema de trabajo en régimen de turnos será de:

- 7 horas mañana.
- 7 horas tarde.
- 10 horas noche.

2. Se garantizará siempre que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas. No obstante, podrán realizarse turnos de trabajo entre los que no medien al menos 12 horas en los casos en los que por motivos asistenciales e imprevistos sea conveniente doblar turno. Y por voluntad de los empleados, siempre que no superen un máximo de 4 al mes, pudiéndose incrementar, por motivos especiales este número con autorización de la Coordinación de Enfermería o del responsable del control de los turnos de trabajo.

3. Podrán existir turnos diurnos de Mañanas y Tardes, con los mismos criterios de

rotación en fines de semana que el resto de trabajadores en turno, a solicitud de los empleados, supeditando su efectividad a la necesaria reorganización del cuadrante de turnos correspondiente, en su caso, y siempre que exista suficiencia de personal para realizar los turnos nocturnos, respetando, en su caso, los turnos fijos de los empleados que los tengan reconocidos y quieran mantenerlos. Los turnos elaborados se negociarán con los representantes sindicales. Ello sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 23 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en la Normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4. Por acuerdo entre los trabajadores se podrán intercambiar días de descanso, y turnos de trabajo, siempre y cuando no implique ni aumento ni disminución de horas a realizar en el correspondiente calendario.

En todo caso el responsable de que el turno quede cubierto será el empleado que se encuentre de servicio en el cuadrante oficial de turnos elaborado por la Dirección del Centro. Los empleados que hayan cambiado el turno no podrán utilizar en el día cambiado (en el que efectivamente realizan su jornada) los permisos regulados en el presente Convenio, salvo razones estrictamente imprevisibles y debidamente justificadas.

5. Los criterios para el desarrollo de aplicación de los sistemas de turnos serán únicos e igualitarios para todo el personal. Salvo en los casos de personal contratado para completar turnos o pago de débitos horarios que se ajustarán a las necesidades para las que han sido contratados.

6. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno o se desarrolle a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares.

Los distintos responsables de las unidades administrativas velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

7. Los cuadrantes de turnos anuales se publicarán en los tablones de anuncios de los centros antes del 31 de diciembre de cada año. Sin perjuicio de las variaciones y alteraciones que dichos calendarios puedan sufrir tanto por circunstancias sobrevenidas como cambios que efectúan los propios trabajadores.

Artículo 32. Descanso entre jornada.

Se dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios, siempre que la jornada sea de cuatro horas o más. La determinación, control y fijación de los turnos de descanso corresponderá a la Dirección de los Servicios, cuidando que el mismo quede debidamente atendido en todo momento.



En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Artículo 33. Horario especial.

Semana Santa: Reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante 3 días.

Feria: Reducción de 2 horas, una de entrada y otra de salida, durante los 4 días que se establezcan.

Verano: Reducción de 1 hora de trabajo a la salida todos los días efectivamente trabajados del 16 de junio al 31 de agosto.

Si por aplicación de los sistemas de turnos de trabajo no fuese posible la aplicación de los horarios especiales se podrán acumular las horas para su disfrute en cómputo anual, a través del establecimiento de su calendario laboral de conformidad con lo establecido en los artículos 29 y 30, y en caso de no se contemple en su jornada anual la reducción horaria, las compensaciones se podrán acumular a las vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten. Las reducciones se podrán situar por los responsables de los servicios, en estos casos, tanto a la entrada como a la salida y en los períodos de aplicación quedara solo el personal imprescindible para la prestación del servicio, sin que resulte aplicable la Disposición Adicional Segunda.

Artículo 34. Absentismo.

1. La Diputación Provincial potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador a través del recibo de salario. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo la Diputación Provincial informará puntualmente a las Secciones Sindicales y demás órganos de representación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se establece un margen de 30 minutos flexibles máximos semanales, para el cumplimiento de los horarios de entrada y salida.



Artículo 35. Descanso semanal.

Con carácter general, se tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos. No obstante, para el personal en régimen de turnos y horarios especiales, se determinará la forma de descanso semanal obligatorio.

Artículo 36. Compensación Jornada de Trabajo.

1. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo o los turnos efectuados de mañana, tarde o noche, en turno distinto al que le corresponda al trabajador en el calendario de turnos, serán compensadas mediante descansos retribuidos, conforme a la siguiente proporción:

a) Para el personal de Administración: Por cada hora efectuada en jornada de tarde se le compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos.

b) Para el personal sujeto a régimen de turnos: Por cada hora efectuada en turno de mañana o tarde, de lunes a viernes, en el día de descanso que le corresponda según calendario oficial, una hora y cuarenta y cinco minutos.

Cuando la jornada trabajada por necesidades del servicio, en el día de descanso que le corresponda al trabajador según calendario oficial, coincida con sábado, domingo o festivo, se compensará con otro sábado, domingo o festivo, y de no ser posible con dos jornadas completas por cada uno de los anteriores.

Para el turno de noche, la compensación será en todo caso de dos horas por cada hora trabajada.

No obstante lo anterior, en los casos en los que los/as empleados/as sean requeridos/as por necesidades de servicio para trabajar en uno de los días de descanso que les corresponda según calendario oficial, coincidente con sábado, domingo o festivo, podrán optar por el percibo de una compensación económica, incompatible con las compensaciones mediante descansos retribuidos, consistente en el resultado de dividir la suma de retribuciones mensuales por sueldo base, complemento de destino y complemento específico, entre 30, incrementado en un 50%, por jornada realizada, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 69.

2. En el caso de exceso de jornada habitual con motivo de la participación en excursiones o viajes acompañando a residentes de los Centros Asistenciales, la compensación se regirá por la siguiente regla especial que excluye a todas las anteriores: Por cada día de duración de la excursión o viaje se le compensará al trabajador con 10 horas.

3. Las compensaciones por festivos trabajados, días trabajados fuera del turno habitual, y otras que estén establecidas o puedan establecerse, se harán



efectivas según determine la dirección del centro, en función de la debida cobertura de las necesidades asistenciales o prestación del servicio, y preferencias de los empleados públicos, siendo la fecha tope para su disfrute hasta final de febrero del año siguiente.

4. Las necesidades del servicio a que se refieren este artículo, se cubrirán de la siguiente forma:

a) Con carácter general, se respetará la voluntariedad del trabajador.

b) En caso de que ningún trabajador voluntariamente preste el servicio, el Jefe del Servicio o la Dirección del Centro determinará el trabajador a quien corresponde efectuarlo conforme a un turno rotatorio que se arbitrará al efecto.

5. Para hacer efectivas las compensaciones a que se refiere este artículo, se efectuará las contrataciones necesarias conforme al calendario previsto en el apartado 3.

6. En caso de I.T., licencias con sueldo o similares, el trabajador no perderá ninguno de los días de descanso compensatorio a que tuviera derecho, que pudiera coincidir con dichos períodos, quedando pendiente su disfrute hasta la incorporación del mismo.

Artículo 37. Horario flexible.

1. Siempre que las necesidades de la organización y el funcionamiento de los servicios lo permita y existan medios adecuados de control horario, para el personal adscrito a puestos de trabajo de carácter administrativo podrá implantarse flexibilidad horaria de dos hora de duración como máximo, entre las 8,00 y las 9,00 horas, y/o entre las 14,00 y las 15,00 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.

2. El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria deberá prestarse de forma general de lunes a jueves entre las 16,00 y las 20,00 horas. Los servicios podrán proponer adaptar esta norma a sus necesidades.

3. La utilización del sistema de flexibilidad horaria será incompatible con cualquier régimen especial de dedicación, ya sea permanente o temporal, así como con cualquier otro tipo de jornada, horario o régimen de presencia que sea inferior a 7 horas, con excepción del permiso de lactancia, aunque se habrá de garantizar la presencia entre 9 y 14 horas.

4. El sistema de flexibilidad horaria tendrá carácter anual (del 1 de enero al 31 de diciembre), y requerirá informe del Jefe o responsable del Servicio con el conforme del Director del Área de no alteración de la organización del trabajo y autorización expresa de la Dirección del Área que tenga atribuidas las



competencias en materia de recursos humanos en la Diputación Provincial.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

1. No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual.
2. En caso de realizar horas extraordinarias, éstas no podrán superar las 80 horas al año, salvo causa de fuerza mayor.

Capítulo VIII Vacaciones, Licencias y Permisos

Artículo 39. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o de 22 días hábiles anuales por cada año completo de servicio, o la parte proporcional si el tiempo fuese inferior, y los empleados/as tendrán derecho a 1 día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de 26 días hábiles por año natural ó 35 días naturales por año natural, surtiendo efecto al año siguiente de su cumplimiento. Debiendo disfrutarse, dichas vacaciones, dentro del año natural, y como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. Los empleados públicos deberán de optar, con carácter previo a realizar su petición de vacaciones, por el disfrute de sus vacaciones anuales por días naturales o por días hábiles, manteniéndose esta opción durante todo el año.

3. Las vacaciones se disfrutarán de forma preferente en los meses de Julio, Agosto o Septiembre, de la siguiente forma:

Por meses naturales completos, iniciándose el cómputo el primer día de ausencia y hasta completar los 31 días naturales y , en su caso, los adicionales.

De fecha a fecha de forma continuada, iniciándose el cómputo el primer día de ausencia y hasta completar los 31 días naturales y , en su caso, los adicionales.

Por período mínimo de cinco días hábiles consecutivos, computándose hasta completar los 22 días hábiles y , en su caso, los adicionales, iniciándose el cómputo el día en que comienza las vacaciones hasta el quinto día de forma continuada. Debiendo mediar en este caso un período mínimo ininterrumpido de cinco días hábiles entre un período y otro.

No obstante, las empleadas y los empleados públicos podrán solicitar el disfrute de las vacaciones en fechas distintas a las establecidas, respetando siempre las necesidades del Servicio.

4. En caso de coincidencia en la petición de vacaciones de varias empleadas o empleados públicos, tendrán preferencia los que se encuentren en alguna de las



siguientes situaciones y por este orden:

Hijos en edad escolar.

Rotación en los períodos vacacionales (no haber disfrutado del período solicitado en años anteriores).

Que los dos miembros de la pareja, de hecho o derecho, sean empleadas o empleados públicos de la Diputación o sus Organismos Autónomos.

De persistir la coincidencia elegirá el de mayor antigüedad.

5. Si durante el período de vacaciones la empleada o empleado público se encontrara en situación de baja por enfermedad, accidente o suspensión por maternidad, este período no será computado a efectos de vacaciones y podrá disfrutarlas a partir de reincorporación al trabajo y hasta el 15 de enero del año siguiente.

6. En el caso de contrataciones temporales, que por cumplimiento de la vigencia del contrato, no se haya podido prever su finalización, y no se hubiesen disfrutado las vacaciones, se tendrá derecho al abono de las mismas.

7. La Diputación Provincial elaborará un plan de vacaciones, con fecha límite del 30 de abril, que será estudiado por los representantes legales de las empleadas y empleados públicos y negociados por ambas partes, buscándose siempre las necesidades y conveniencias del Centro o Servicio y de los/las propios/as trabajadores/as, estableciéndose de ser posible turnos rotatorios.

Artículo 40. Licencias.

1. El personal laboral fijo afectado por este Convenio podrá solicitar, licencia sin sueldo por un plazo no superior a 6 meses, ni inferior a 1 mes, dentro de un período de 2 años. No obstante, en casos justificados y previo informe de la Mesa General de Negociación, se podrán conceder períodos distintos de los indicados.

Cada 2 años solo se podrán hacer uso de este derecho por una sola vez, sea cual sea el período utilizado. No obstante, concedido inicialmente por un período inferior a 6 meses se podrá prorrogar hasta el máximo previsto de 6 meses.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. Durante el período de la licencia sin sueldo el contrato de trabajo se encontrará





suspendido a todos los efectos, salvo lo dispuesto en la normativa sobre seguridad social.

Artículo 41. Permisos.

1. Permisos extraordinarios.

A lo largo del año el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de 8 días de permiso extra retribuido, que se verán incrementados en el mismo número que festivos coincidan en sábado, así como los días 24 y 31 de diciembre no coincidentes en sábado o domingo, sin que sea necesaria la previa justificación del motivo de su uso, pero siempre supeditado a las necesidades del servicio.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso al período anual de vacaciones retribuidas. Las empleadas y los empleados públicos podrán disfrutar dichos días previa autorización del Jefe/a del Servicio con el conforme del Director del Área correspondiente, respetando siempre las necesidades del Servicio y del propio trabajador/a y dando cuenta a la respectiva al Área que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos en la Diputación Provincial.

A estos efectos, se entenderá acumulación cuando la empleada o empleado público no se incorpore al puesto de trabajo.

2. Permiso por maternidad, ó adopción.

En el supuesto de parto, o adopción, una vez agotado el período de suspensión de contrato de 16 semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

Las empleadas públicas de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, tendrán derecho al permiso retribuido de 15 días naturales, en caso de interrupción voluntaria del embarazo.

3. Reducción de jornada.

A) Por guarda legal de un menor o ascendiente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de siete años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un





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 desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la Diputación o sus Organismos Autónomos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

B) Por aproximación a la edad de jubilación.

Las empleadas y los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, con la reducción de retribuciones al 60% ó al 80%, respectivamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La concesión inicial será de seis meses prorrogable automáticamente, salvo resolución en contra, por períodos semestrales hasta la edad de jubilación.

C) En procesos de recuperación por razón de enfermedad.

Las empleadas y los empleados públicos, que la precisen, podrán solicitar reducción de jornada, de manera temporal, en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. La reducción de jornada y retribuciones, será en la misma proporción que la establecida en el apartado B).

D) Por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las actividades del centro de trabajo, el personal laboral fijo que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

La concesión de esta modalidad de jornada reducida, será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en los apartados

A), B) y C).





4. Permiso de lactancia.

Las empleadas y los empleados públicos de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, tendrán derecho al permiso retribuido de una hora y media diaria para la alimentación de cada hijo menor de un año. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

5. Permisos con sueldo.

1. En la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos se tratará por igual en la aplicación de los derechos laborales a todas las parejas estables, independientemente del sexo y del tipo de unión. Se presentará documento de la inscripción de la pareja en el Registro de la Administración Pública correspondiente. El término cónyuge o matrimonio se hace extensivo a pareja de hecho.

2. Se concederán permisos con sueldo por las siguientes causas justificadas:

a.1) Por matrimonio del trabajador/a, 15 jornadas laborales.

a.2) Se podrán solicitar 15 días más de permiso sin sueldo.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, 5 días.

c.1) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos, o primera

Comunión de hijos o hermanos, un día que será el del acto civil o religioso.

c.2) Si el hecho se produce fuera del lugar de residencia se estudiará su ampliación por el Área de que tenga atribuidas las competencias de recursos humanos en la Diputación Provincial.

d) Por cambio de domicilio, que implique mudanza, 4 días naturales.

e) Por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si el óbito se produce en el lugar de residencia del trabajador/a y 5 días si se produce fuera del lugar de residencia, y un día para familiares de tercer grado de consanguinidad.

f) Por exámenes oficiales, un día por examen. Si es fuera del lugar de residencia, además, el tiempo indispensable para su desplazamiento.

g) Los representantes sindicales, por asistencia a congresos, cursillos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical, 8 días máximos anuales.

h) Las empleadas y los empleados públicos que sean elegidos legalmente por su



sindicato para asistir a Congresos Sindicales, o Comités Provinciales el tiempo indispensable para ello.

i) Por accidente, o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 30 días máximos anuales, y por reposo absoluto, teniendo que ser en este caso un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, y dependiente del empleado público, estudiándose cada caso concreto.

Se deberá entender 30 días máximos anuales, se concederán por los días solicitados y se prorrogarán automáticamente según las necesidades de la empleada o empleado público hasta completar dichos 30 días.

Cuando sean varios las empleadas o empleados públicos que soliciten simultáneamente y por un mismo beneficiario se estudiarán las circunstancias que concurren en cada caso, respetándose en cualquier caso lo dispuesto en el artículo 37, 3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Por deberes públicos o personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario para ello.

m) Por consulta médica, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se acredite debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente indicando días y horas de consulta.

n) Para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Cajas de Ahorros en que estuviera depositada, con un tiempo máximo de dos horas, sin necesidad de incorporarse al trabajo si las necesidades del servicio lo permiten, durante los tres primeros días hábiles a contar del siguiente de pago.

6. Todos los permisos con sueldo enunciados en las letras anteriores, a excepción de las letras a) y e) se considerarán otorgados por días naturales.

7. Procedimiento de concesión de permisos.

7.1. Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo





razones de urgencia debidamente justificada, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta.

7.2.1. Los permisos regulados en los artículos 41.1, 2, 4, 5.2.a1), 5.2.b), 5.2.c1), 2.d), 5.2.e), 5.2.f), 5.2.j), 5.2.l), 5.2.m) y 5.2.n) se solicitarán al Jefe de Servicio o Unidad, que informara sobre la procedencia del permiso y remitirán a los Directores-Gerentes, que autorizarán el permiso, condicionado a la justificación adecuada.

Copia de la solicitud autorizada podrá ser entregada al empleado público.

7.2.2. Los Directores-Gerentes remitirán al Área que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos de la Diputación Provincial, a los efectos de coordinación y control de presencia, los permisos concedidos junto con la documentación justificativa.

7.2.3. En caso de que la justificación no sea suficiente o adecuada para el disfrute del permiso, el Área que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos de la Diputación Provincial podrá requerir al empleado público para que la aporte, y en caso de no cumplirse, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los días de permiso extraordinario o a las vacaciones reglamentarias del empleado público.

7.3. En los casos no previstos en el número anterior, la solicitud se realizará ante el Área que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos de la Diputación Provincial, que actuará conforme al procedimiento establecido.

7.4. El Área de que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos en la Diputación Provincial, a través de su Dirección, podrá emitir circulares al objeto de que las distintas Áreas y Organismos Autónomos apliquen criterios únicos en la concesión de los permisos.

Capítulo IX Formación

Artículo 42. Principios generales.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación para la promoción o reconversión profesional organizados por la propia Diputación Provincial. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa.

2. La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades



formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Artículo 43. Planes de formación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia de la formación de las empleadas y los empleados públicos, se comprometen anualmente a la elaboración y puesta en marcha de programas de formación continuada, reciclaje y promoción profesional de los/ las citados/as empleados/as.
2. De todos los cursos de formación organizados por la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos, se expedirán los oportunos Certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas.

Artículo 44. Permisos para la formación.

1. Los empleados públicos a los que se autorice la asistencia a curso de perfeccionamiento, convocados por Instituciones u Organismos Oficiales o sindicatos firmantes de los acuerdos de formación continua, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo por el que estén anunciados.
2. Las empleadas y los empleados públicos tendrán derecho a la percepción de dietas, gastos de locomoción e importe de la matrícula correspondiente, cuando la asistencia a los mismos se realice a iniciativa de Diputación Provincial o de sus Organismos Autónomos, así como en aquellos supuestos de asistencia obligatoria en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
3. Los empleados públicos podrán obtener permisos para asistir por su propia iniciativa y a su cargo con autorización de la Dirección del Área que tenga atribuidas las competencias en materia de formación en la Diputación Provincial, a cursos de formación aunque no estén relacionados directamente con su puesto de trabajo, y que no hayan sido organizados por la Diputación Provincial hasta un máximo de cuatro días durante dos años.
4. Cuando exista coincidencia en la concesión de cursos a los empleados/as públicos/as en las ofertas formativas de la Diputación y las Organizaciones sindicales firmantes de los acuerdos de formación continua, se atenderá la que primero se conceda.

Artículo 45. Mesa de Formación.

1. La Mesa de Formación estará constituida por ocho miembros, cuatro en representación de las empleadas y empleados públicos, designados por sus Órganos de Representación y cuatro en representación de la Corporación, designados por el Diputado que tenga atribuidas las competencias en materia de



recursos humanos en la Diputación Provincial.

2. Funciones de la Mesa de Formación:

Negociación y Propuesta sobre bases de funcionamiento y organización de los Planes de Formación.

Propuesta sobre programación de las acciones incluidas en los Planes anuales de Formación.

Recibir información sobre los cursos realizados por los empleados públicos en los Planes de Formación.

Capítulo X Incompatibilidades

Artículo 46. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo XI Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 47. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de siete años.

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre,

salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta siete años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de siete años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos

años.

d. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días al cese, el personal afectado conservará el puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

f) El nombramiento del trabajador/a como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

g) Invalidez permanente del trabajador/a que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Excedencias.

1. Las excedencias podrán ser forzosas, voluntarias y especiales.

2. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno y centro, y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3. La excedencia voluntaria se puede solicitar por las empleadas y los empleados públicos fijos que tengan, como mínimo, una antigüedad en la Diputación Provincial de un año.

El tiempo de excedencia no será inferior a un año ni superior a cinco.

La Diputación Provincial, en el plazo de 30 días a partir de la fecha de solicitud, resolverá sobre la procedencia o no de la concesión.

Tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse prórroga de otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo no se reservará la plaza y podrá ser amortizada o cubierta reglamentariamente.

La empleadas o el empleado público, en ningún caso podrá acogerse a otra

excedencia hasta no haber cubierto un período de 2 años efectivos de servicio en la Diputación Provincial u Organismos Autónomos, desde la fecha de su reingreso.

La empleadas o el empleado público deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término de la excedencia.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en las solicitudes, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su concesión.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Diputación o sus Organismos Autónomos generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Además de los supuestos de excedencia contemplados en los apartados anteriores, el personal afectado por el presente Convenio podrá acogerse a las excedencias contempladas en el Acuerdo Económico Social y Sindical para los funcionarios de esta Corporación y sus Organismos Autónomos.

Artículo 49. Extinción.

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50 Jubilación.

1. Con carácter general la jubilación será al cumplir el trabajador los sesenta y



cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de 6 meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores tendrán una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años.

2. La Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos indemnizarán a las empleadas y a los empleados públicos de 60 a 63 años, que soliciten su jubilación anticipada con una antelación de un mes al cumplimiento de la edad anteriormente expuesta, con las siguientes cantidades:

Para los/las trabajadores/as de 60 años 32.500 euros.

Para los/las trabajadores/as de 61 años 24.000 euros.

Para los/las trabajadores/as de 62 años 16.500 euros.

Para los/las trabajadores/as de 63 años 10.000 euros.

Aquellos empleados/as fijos/as que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, y causen baja por jubilación o invalidez, llevando al menos diez años de servicio en la Corporación, tendrán derecho a una gratificación de una mensualidad de sus retribuciones, con todos los conceptos retributivos que aparecen en nómina.

3. La Diputación Provincial podrá aprobar Planes de Empleo al objeto de incentivar la jubilación voluntaria, en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

Capítulo XII Salud Laboral y Acción Social

Artículo 51. Principios generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo



y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración.

Artículo 52. Salud laboral. Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

Artículo 53. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

1) La Diputación Provincial garantizará de manera específica la protección a los trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

El objeto del presente artículo es resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa, den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador o trabajadora ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

2) Este procedimiento entrará en funcionamiento tan pronto como existan sospechas de una situación de especial sensibilidad.

a) Comunicación de especial sensibilidad: Los mecanismos para ello son tres:

- (i) Por solicitud del propio interesado.
 - (ii) Por comunicación del Servicio Médico durante los reconocimientos médicos.
 - (iii) Por los Técnicos de Prevención, a partir de quejas o sospechas durante las evaluaciones de riesgos habituales o las que se realicen por cualquier otro motivo.
- b) Análisis preliminar por parte de La Unidad de Salud Laboral.

El Servicio Médico estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, en su caso, elaborando un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, comunicándolo al Servicio de Prevención.

c) Adaptación del puesto de trabajo (1). En el caso en que existan evidencias de sensibilidad especial, el servicio de Prevención analizará las condiciones de trabajo con la finalidad de proponer, junto con la Unidad de Salud Laboral, las posibles adaptaciones del puesto. Si esta posibilidad existe, se implementará, acabando el procedimiento tras la comunicación a RRHH y el correspondiente seguimiento por parte de la Unidad de Salud Laboral. Si no existe posibilidad de adaptación, el Servicio de Prevención, junto con la Unidad de Salud Laboral, emitirá informe en el que se especificará:

- 1) Si la situación de especial sensibilidad es permanente o transitoria.
 - 2) Categoría o categorías dentro de su mismo o inferior grupo profesional cuyas tareas puedan ser desempeñadas por el empleado y cuyas condiciones de trabajo se adapten a la situación de especial sensibilidad del trabajador.
- d) El Área de Organización y Recursos Humanos emitirá informe en el que determinará la existencia o no de puestos de trabajo vacantes conforme a las categorías que puede desempeñar el empleado público.
- e) En el supuesto de existencia de puesto vacante, el Comité de Seguridad y Salud emitirá dictamen favorable o desfavorable al cambio de puesto de trabajo.
- f) Resolución del Presidente.
- g) Será requisito previo a cualquier cambio de puesto de trabajo la aceptación expresa del empleado o la empleada pública afectada por el mismo.

Artículo 54. Protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la



adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Diputación Provincial.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Diputación Provincial.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Diputación Provincial deberá comunicar estos cambios a los representantes de los trabajadores.

Artículo 55. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

La Diputación Provincial, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 56. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud velará por la observancia de las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas por la legislación vigente en la materia, sometiéndose en su organización y funcionamiento al Reglamento aprobado al efecto.

Artículo 57. Funciones del Comité de Seguridad y Salud.

1. Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
2. Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos





profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los/las empleados/as públicos/as.

3. Tramitación de expedientes de penosidad y peligrosidad.

4. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades laborales podrá ser acordada por decisión de la mayoría de sus miembros y solicitar la intervención de la Autoridad Laboral competente.

5. Estudio y elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, oída la parte afectada.

6. Los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 58. Revisión médica.

Será obligatorio para la Corporación la realización de un reconocimiento médico anual para todas las empleadas y los empleados públicos de la Diputación Provincial y sus Organismos, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Las empleadas y los empleados públicos de nuevo ingreso deberán someterse a un reconocimiento médico antes del inicio de su actividad laboral a través de los medios que la Diputación Provincial establezca.

Artículo 59. Prendas de trabajo por motivos de seguridad.

A las empleadas y los empleados públicos que, por las peculiaridades de su trabajo así lo requieran, se les proveerá de la indumentaria que por motivos de seguridad sea necesaria para la realización del mismo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento aprobado al efecto, por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 60. Accesibilidad.

La Diputación adecuará todas sus instalaciones para el acceso de personas con minusvalía.

Artículo 61. Acción social.

En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en el reglamento que a efecto de acción social se establezca.

Capítulo XIII Estructura Salarial

Artículo 62. Retribuciones.





1. El personal de la Diputación Provincial afectado por el presente Convenio recibirá sus retribuciones mensualmente en idéntica cuantía, estructura y sistema de cálculo que el personal funcionario, salvo que alguna disposición legal establezca otro sistema de cálculo, y estarán integradas por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas:

Sueldo base.

Antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias:

Complemento de destino.

Complemento específico.

Complemento de productividad.

Gratificación por servicios extraordinarios.

2. Se establece una garantía salarial para aquellas empleadas y empleados públicos cuyas retribuciones en cómputo anual superen las establecidas en su Grupo de titulación, que se les garantizarán sus actuales retribuciones, fijándoles a tal efecto un complemento personal no absorbible por la diferencia. Dicho complemento personal se incrementará anualmente en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 63. Sueldo base.

Se define por el salario que el/la empleado/a percibe en función del grupo de titulación al que pertenece, con la misma cuantía, estructura y sistema de cálculo que establezca la legislación en cada caso para el personal funcionario.

Artículo 64. Antigüedad.

1. La antigüedad se computa por trienios, en la misma cuantía que para cada nivel determine la Legislación del Estado para los/as funcionarios/as. Todo ello, sin perjuicio de los derechos reconocidos hasta la fecha de publicación del presente Convenio.

2. Todos los servicios prestados, en la Diputación Provincial y Organismos Autónomos, en cualquier otra Administración Pública o empresas 100% de la Diputación, por el personal laboral que haya adquirido la condición de fijo les





serán computados, aunque exista discontinuidad en su prestación, a efectos de reconocimiento de antigüedad, siendo los efectos económicos a partir del mes siguiente a su petición.

3. Se reconocerán a los/las empleados/as laborales fijos/as los servicios prestados en cualquier Administración Pública.

Artículo 65. Pagas extraordinarias.

Las empleadas y empleados públicos afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias anuales, una en junio y otra en diciembre, con la misma cuantía, estructura y sistema de cálculo que establezca la legislación en cada caso para el personal funcionario.

Artículo 66. Complemento de destino.

Se determinará en función del nivel que tenga asignado el puesto de trabajo desempeñado en la relación de puestos de trabajo, o equivalente en el supuesto de contratos temporales.

Al personal laboral designado Alto Cargo en cualquiera de las Administraciones Públicas se le aplicará a su reingreso la misma normativa que la establecida para el personal funcionario.

Artículo 67. Complemento específico.

El Complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía será la establecida en la relación de puestos de trabajo para el puesto desempeñado, o equivalente en el supuesto de contratos temporales.

Los empleados públicos adscritos a puestos de trabajo en los que aparezca como características de dedicación la «P», de dedicación plena o la «E» de dedicación especial, percibirán, además, las cuantías resultantes de la suma del Salario Base, Complemento de

Destino y Complemento Específico del puesto que se desempeña, dividido por el número de horas anuales del calendario laboral y multiplicado por las horas que haya supuesto la mencionada dedicación, con el máximo mensual y anual establecido en la normativa de la RPT, estableciéndose a través de instrucciones operativas la realización y acreditación de las horas computadas y realizadas.

La Corporación se compromete a la revisión, durante la vigencia del presente Convenio, del análisis y descripción de los puestos de trabajo con el fin de adecuarlos a las posibles evoluciones o cambios organizativos producidos.





El resultado de la revisión del análisis y descripción de los puestos se negociará en el seno de la Comisión de Análisis, Descripción y Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 68. Complemento de productividad.

1. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que la empleada o el empleado público desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. Los criterios generales de dotación presupuestaria, serán negociados anualmente en la Mesa General de Negociación y vinculantes, en caso de acuerdo, para la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.
4. No obstante y durante los años que a continuación se indican, en los meses de junio y diciembre, se abonará una productividad a los empleados públicos de la Diputación y sus Organismos autónomos, con el objetivo de conseguir una adecuada modernización administrativa y adecuación a las nuevas tecnologías y en base al rendimiento global e interés de cada empleado, los importes resultantes de los siguientes porcentajes, aplicándose el que corresponda a cada año más los anteriores:

Ejercicio 2004: 20% del Importe del Complemento Específico Mensual.

Ejercicio 2005: 20% del Importe del Complemento Específico Mensual.

Ejercicio 2006: 20% del Importe del Complemento Específico Mensual.

Ejercicio 2007: 20% del Importe del Complemento Específico Mensual.

Ejercicio 2008: 20% del Importe del Complemento Específico Mensual.

Los referidos porcentajes, y en consecuencia su cuantía, se verán disminuidos en la misma cuantía en la que por disposición de carácter general o especial, el importe de la pagas extraordinarias, que en la actualidad perciben los empleados públicos, se vean incrementadas por inclusión del Complemento Específico o similar.

5. La percepción de este complemento no generará derechos adquiridos a favor de las empleadas o de los empleados públicos.

Artículo 69. Gratificaciones por servicios extraordinarios.



1. Gratificaciones por Planes de Trabajo y otras indemnizaciones.

Las horas realizadas fuera de la jornada habitual en régimen distinto a la dedicación plena, previa autorización por el Área que tenga atribuidas las competencias en materia de recursos humanos de la Diputación Provincial, podrán ser compensadas conforme a lo dispuesto en el artículo 33 y, en caso de imposibilidad manifestada en la propuesta de indemnización del Área correspondiente se abonará con la compensación económica en la misma proporción y características que la dedicación plena.

2. Otras indemnizaciones.

a) Domingo y Festivo trabajado:

El personal sujeto a régimen de turnos que deba prestar servicio en domingo y/o en los días declarados fiestas laborales de carácter nacional, autonómico o local, percibirá un plus por cada domingo o día festivo efectivamente trabajado, con cargo al concepto presupuestario de productividad, conforme a los siguientes módulos únicos por grupo de titulación para el 2005, actualizándose conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

Grupo A: 24,86 euros.

Grupo B: 21,20 euros.

Grupo C: 18,33 euros.

Grupo D: 14,30 euros.

Grupo E: 12,80 euros.

En los turnos de noche de domingo o festivo el citado plus corresponderá a los empleados que realicen dichos turnos con inicio a las 22 horas del día previo y hasta las 8 horas del domingo o festivo.

Los turnos de noche realizados conforme a la regla anterior en las festividades de Viernes Santo, 18 de octubre (San Lucas), 25 de diciembre (Nochebuena) y 1 de enero (Nochevieja), serán retribuidos con un plus especial consistente en el doble de los establecidos en el apartado anterior.

La percepción del plus por trabajo en domingo o festivo previsto en el presente artículo será incompatible con cualquiera de las compensaciones horarias de las previstas en el artículo 36, o cualquier otro tipo de beneficio, sin perjuicio del descanso retribuido por el domingo o festivo no disfrutado, salvo que se opte por la compensación económica prevista en el apartado 1.b) del artículo 36 en los casos de ser requerido por necesidades del servicio en sábados, domingos o



festivos.

Las indemnizaciones previstas en este apartado podrán ser incluidas en el complemento específico, si así se determinara en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 70. Plus de Nocturnidad.

1. Se establece un Plus de Nocturnidad consistente en el 25% del total de las retribuciones, a percibir por noche trabajada, a excepción de aquellos puestos que hayan sido contratados con tal carácter.

2. Al personal afectado por el presente convenio, se le abonará el promedio de la cantidad obtenida en concepto de plus de nocturnidad durante el año en natural, como retribución en concepto de plus de nocturnidad correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y una vez disfrutadas en su totalidad.

Artículo 71. Plus especial cualificación informática.

1. Los/las empleados/as adscritos a los siguientes puestos de la R.P.T percibirán las siguientes cuantías mensuales:



Denominación	Cuantía Euros
Jefe de Servicio de Nuevas Tecnologías	341
Coordinador de Sistemas de Información	341
Coordinador de Explotación y Sistemas	341
Jefe del Sistema Informático Municipal	309
Jefe del Sistema de Gestión de Expedientes y Contratación	309
Jefe del Sistema de Gestión Económica	309
Jefe del Sistema de Gestión Tributaria	309
Jefe del Sistema Secundario	309
Jefe del Sistema de Arquitectura Técnica	309
Jefe del Sistema Windows y Red Local	309
Analista Programador	277
Técnico Informático	213
Jefe Centro de Atención de Incidencias	213
Programador Soporte	213
Operador Controlador	213
Grabador Soporte	118

2. Estas cuantías serán actualizadas anualmente de conformidad con el incremento previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. El plus previsto en este artículo podrán ser incluido en el complemento específico, si así se determinara en la valoración de puestos de trabajo.

Artículo 72. Indemnizaciones por razón del Servicio y Ayudas por desplazamientos.

A las empleadas y empleados públicos afectados por el presente Convenio, cuando hayan de desplazarse a poblaciones distintas de donde radique su Centro de trabajo, se les indemnizará por los conceptos y cuantías que se establecen a continuación y de acuerdo con las bases de ejecución del presupuesto:

Por alojamiento: 58,90 euros.

Por manutención: 36,66 euros.



Dieta completa: 95,56 euros.

Con las siguientes especificaciones:

Salida anterior a las 15 horas y regreso con anterioridad a las 22 horas: 18,33 euros.

Si se regresa con posterioridad a las 22 horas: 36,66 euros.

Salida posterior a las 15 horas y regreso con posterioridad a las 22 horas: 18,33 euros.

Quando los empleados presten servicios en la localidad del puesto que comiencen antes o a las 15 horas y finalice a las 17 horas o después, sin interrupción , y no se tengan derecho a media dieta por otro concepto, se percibirá la cuantía de 18,33 euros.

Artículo 73. Uso de vehículo propio.

1. Las empleadas y los empleados públicos que utilicen su vehículo al servicio de la Corporación en el ejercicio de sus funciones, previa autorización de los Directores o Gerentes, percibirán la cantidad de 0,30 euros por kilómetro recorrido, resultado de la suma de las cuantías establecidas legalmente, y una gratificación complementaria hasta la mencionada cantidad.
2. El abono de esta última gratificación implica necesariamente que el aseguramiento y/o daños que pudiera sufrir el vehículo utilizado por el empleado en el ejercicio de sus funciones, serán de cuenta del mismo.

Artículo 74. Guardias médicas.

1. Los médicos de los Centros Asistenciales del Instituto Provincial de Asuntos Sociales vendrán obligados a realizar guardias médicas, que serán siempre localizadas.
2. A los efectos del apartado anterior, se entiende que la localización es en el municipio de Jaén.
3. Las citadas guardias se desarrollarán tanto en días laborables como festivos:
 - a) En días laborables, de lunes a viernes, en horario de 15,00 a 8,00 horas, retribuyéndose a razón de 90,15 euros/día.
 - b) En días festivos, el horario comprenderá las 24 horas del día y se retribuirán a razón de 120,20 euros/día.





4. La percepción de las cantidades establecidas en el presente artículo son incompatibles con el Plus de Festivos establecido en el artículo 69.

Artículo 75. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán las retribuciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 76. Incapacidad Temporal.

La Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos abonarán a la empleada o al empleado público laboral que se encuentre en situación de I.T., la cuantía correspondiente a la diferencia entre el 100% de su salario y el subsidio que le corresponda por parte de la Seguridad Social, hasta su pase a Invalidez Provisional, siempre que se acuda a las revisiones del médico/a de empresa.

Artículo 77. Gratificación por continuidad en el empleo.

La Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos abonarán a las empleadas y los empleados públicos que, a partir de la vigencia de este Convenio, cumplan los 20, 25 y 35 años de servicio prestados en esta Corporación y Organismos Autónomos, una gratificación consistente en una mensualidad de sus retribuciones.

Capítulo XIV Régimen Disciplinario

Artículo 78. Faltas y sanciones.

La graduación de faltas y sanciones aplicables al personal sujeto al presente Convenio serán las mismas que se tipifiquen para el personal funcionario de la Administración Local, respetándose los períodos de prescripción previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La propuesta de sanción se comunicará, en cualquier caso, al Comité de Empresa.

Capítulo XV Condiciones Sindicales y de representación de las Empleadas y Empleados Públicos

Artículo 79. Derecho Sindical.

1. La Corporación y los Sindicatos firmantes, legalmente constituidos, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.



2. Tendrán derecho a la formación de una sola Sección Sindical aquellos sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido el mínimo de un 10% de los votos en las elecciones sindicales, consideradas globalmente en la Diputación Provincial y Organismos Autónomos.

En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 80. Competencias Sindicales.

A través del presente Convenio se establecen las siguientes:

1. Es competencia de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, la defensa de los intereses generales y específicos de las empleadas y los empleados públicos de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.

2. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales deberán ser informadas de las siguientes materias:

a) De todas las cuestiones que afecten a las empleadas y los empleados públicos y que vayan a tratar en la Comisión Informativa de Organización y Recursos Humanos. A estos efectos se negociará previamente con los representantes legales en la Mesa General de Negociación; en caso de no negociarse previamente, las secciones sindicales asistirán representadas por un miembro cada una a la Comisión Informativa, con voz y sin voto, dándoles traslado de las copias de las Actas de la Comisión Informativa correspondiente y de los Consejos de Administración de los Organismos Autónomos, en las que consten acuerdos que afecten a empleadas y empleados públicos.

b) De todos los asuntos en materia de sanciones a empleadas y empleados públicos de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.

c) De la copia básica de contratos.

d) De las relaciones de las bolsas de trabajo.

e) De la asignación que se efectúe a empleadas y empleados públicos de complementos, gratificaciones, honores y distinciones.

3. Los Órganos de Representación y Secciones Sindicales emitirán informe, en un plazo máximo de 8 días, a partir de ser requerido, en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.

4. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales tendrán la capacidad





jurídica que el ordenamiento legal le confiere para ejercer acciones judiciales, en el ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

5. Los Órganos de Representación y las Secciones Sindicales deberán ser consultados preceptivamente en los casos de modificación de la plantilla, relación de puestos de trabajo y organigramas, así como en los supuestos de cambios de horario y turnos, siempre que dicha modificación no tenga carácter transitorio.

6. En todas las oposiciones, concursos o pruebas selectivas, tomará parte, como vocal de las mismas, una empleada o empleado público designado por el Presidente de la Corporación, a propuesta de los Órganos de Representación.

7. Serán objeto de negociación con los Órganos de Representación de las empleadas y empleados públicos, los siguientes aspectos:

La formación de la Oferta de Empleo Público.

Las bases y baremos de los concursos de traslado.

Los sistemas y bases de selección del personal de plantilla y contratado.

Artículo 81. Garantías Sindicales.

Las Secciones Sindicales y Órganos de Representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado.

2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón, precisamente, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.

3. Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. Si por necesidades manifiestas del servicio hubiera de ser trasladado, éste, salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

4. Disponer, cada uno de los miembros de los Órganos de Representación, así como el Secretario General de cada Sección Sindical, de cincuenta horas mensuales para la realización de sus funciones, con las siguientes especificaciones:

a) Cada Sindicato podrá hacer uso del total de horas a que tenga derecho según el número de miembros que ostente en el conjunto de Órganos de Representación, incluido el Secretario General de la Sección Sindical y Delegados Sindicales, pudiendo distribuir las o acumularlas en uno o varios de sus



representantes sindicales, secretario general o delegado sindical, incluso, hasta su liberación total, dando conocimiento de ello, con la antelación suficiente a la Dirección de Recursos Humanos.

b) Quedan fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquéllas empleadas en período de negociación colectiva.

c) Para la utilización de este derecho, se preavisará de su uso al Jefe/a inmediato superior, con la siguiente antelación:

- 24 horas para las ausencias parciales.
- 48 horas para las ausencias completas.

d) Los miembros de la Comisión Negociadora no necesitarán de dicho plazo de preaviso.

5. Los representantes de las empleadas y los empleados públicos que tengan cargos en sindicatos a nivel provincial, regional o federal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender a dicha representación y, en todo caso, por el tiempo fijado de la convocatoria de las actividades para las que han sido citados oficialmente.

6. La Corporación mantendrá a disposición de los Órganos de Representación y Secciones Sindicales, locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones. Los locales estarán ubicados en todo caso en el Palacio Provincial.

7. 1. Las asambleas se celebrarán, como regla general, fuera de la jornada de trabajo.

7. 2. Que, previa autorización del órgano competente en materia de personal, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrán celebrar asambleas durante la jornada laboral conforme a las siguientes especificaciones:

Secciones Sindicales: 36 horas máximas anuales, 18 de las cuales corresponderán a los miembros de las mismas que tengan la condición de empleados laborales y las 18 restantes a quienes tengan la condición de funcionarios, repartidas entre las secciones sindicales en función de su representatividad, afectando a los miembros de la sección convocante.

Órganos de Representación Unitaria: 18 horas máximas anuales para la Junta de Personal y 18 horas máximas anuales para los Comités de Empresa cada uno dentro de su ámbito de actuación.

7. 3. A los efectos del cómputo del crédito horario disponible para la celebración



de asambleas, conforme a las especificaciones contenidas en este punto, se sumará la duración de todas y cada una de las celebradas en cada centro de trabajo durante la jornada laboral.

8. Además de lo expuesto anteriormente, las Secciones Sindicales tendrán garantizado el derecho a:

Repartir propaganda.

Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados.

Elegir un Delegado Sindical por cada Empresa de más de 250 trabajadores, que asuma ante la Dirección la política de su sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los Órganos de Representación.

Artículo 82. Obligaciones Sindicales.

Los representantes de las empleadas y empleados públicos en los Órganos de Representación y en las Secciones Sindicales, se obligan expresamente a:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/las empleados/as de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que conozcan en razón de su cargo y que tengan el carácter de reservadas.
- d) Notificar a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Artículo 83. Liberados Institucionales.

Los sindicatos representativos en esta Corporación, firmantes del presente Convenio Colectivo, elegirán de entre sus afiliados dos representantes institucionales que gozarán de la situación de liberados de asistir a su Centro de trabajo, para dedicarse a las funciones de representación sindical de esta Institución, siempre que en las elecciones sindicales hayan obtenido el 40% o más de la representatividad en el conjunto de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, en el caso de haber obtenido menos del 40%, tendrán derecho a un liberado institucional.

Artículo 84. Materia Sindical.



En lo no previsto en el presente Convenio en materia sindical, se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 85. Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación, es el Órgano de negociación de todos los/las empleados/as públicos/as de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, la cuál se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Las peculiaridades de los Organismos Autónomos, tales como la jornada de trabajo, calendario laboral y turnos, bolsas, etc., se negociará con los representantes sindicales, en la Mesa General de Negociación. Disposiciones Adicionales:

Primera. El personal procedente de la extinguida Fundación Pública «Miguel Servet» que se haya adherido o pueda adherirse al presente Convenio, mantendrán las siguientes particularidades:

Antigüedad: Se computará por quinquenios, al 10% del sueldo base que le corresponda, según el Grupo Profesional de pertenencia señalado en el Anexo II.

Garantía salarial: Aquellos/las empleados/as públicos/as cuyas retribuciones en cómputo anual superen las establecidas en su Grupo profesional de pertenencia, contemplado en el Anexo II, se les garantizarán sus actuales retribuciones, fijándose a tal efecto un complemento personal no absorbible por la diferencia.

Dicho complemento personal se incrementará anualmente en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Segunda.1. Los índices mínimos de personal de plantilla para los centros asistenciales, con respecto al número de plazas residenciales en funcionamiento, serán, en Auxiliares de Enfermería/Cuidador, del 0,60 para Residencia de Mayores asistidos y del 0,70 para Residencia de personas gravemente afectadas, y, en cualquier caso, los exigidos por la normativa aplicable que sea vigente en cada momento.

Para el resto de categorías los índices mínimos de personal de plantilla serán los establecidos por la normativa aplicable vigente en cada momento.

Conforme a los índices mencionados se elaborarán los necesarios turnos de trabajo.

2. Previo informe de necesidad de las Direcciones de los Centros Asistenciales dependientes del Instituto Provincial de Asuntos Sociales, el personal adscrito a éstos será sustituido en su puesto de trabajo en el menor tiempo posible, en caso



de incapacidad temporal, baja maternal, licencias, vacaciones. En casos de ausencias o bajas por Incapacidad Temporal del personal sujeto a régimen de turnos, se garantizará una presencia del personal no inferior al 75% del previsto de forma general.



ANEXO I

Relación de Categorías

Grupo A:

- A.25 Asesor/a Jurídico/a Letrado/a.
- A.22 Técnico Superior.

Grupo B:

- B.21 Analista Programador/a.
- B.21 Oficial de Primera Mayor (a extinguir).
- B.21 Responsable de Sistemas.
- B.20 Analista Programador/a Segunda.
- B.20 Animador/a Socio Cultural.
- B.20 Educador Especialista.
- B.20 Oficial de Primera Recaudación.
- B.20 Práctico en Topografía (a extinguir).
- B.20 Técnico de Grado Medio.

Grupo C:

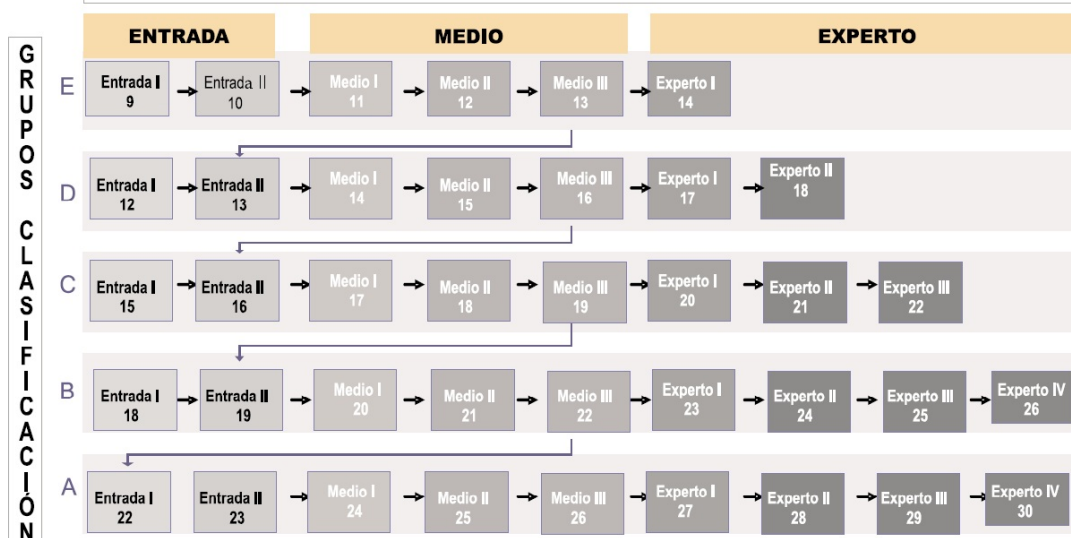
- C.20 Programador/a.
- C.19 Técnico Auxiliar Conductor-Topógrafo.
- C.18 Administrativo/a-Oficial Administrativo/a.
- C.18 Delineante.
- C.18 Diseñador Gráfico.
- C.18 Educador/a Social.
- C.18 Monitor de Consumo.
- C.18 Monitor Ocupacional.
- C.18 Operador Controlador.
- C.18 Oficial de Recaudación.
- C.18 Técnico Auxiliar.
- C.18 Técnico Auxiliar Programador/a.
- C.18 Técnico Auxiliar Topografía.

Grupo D:

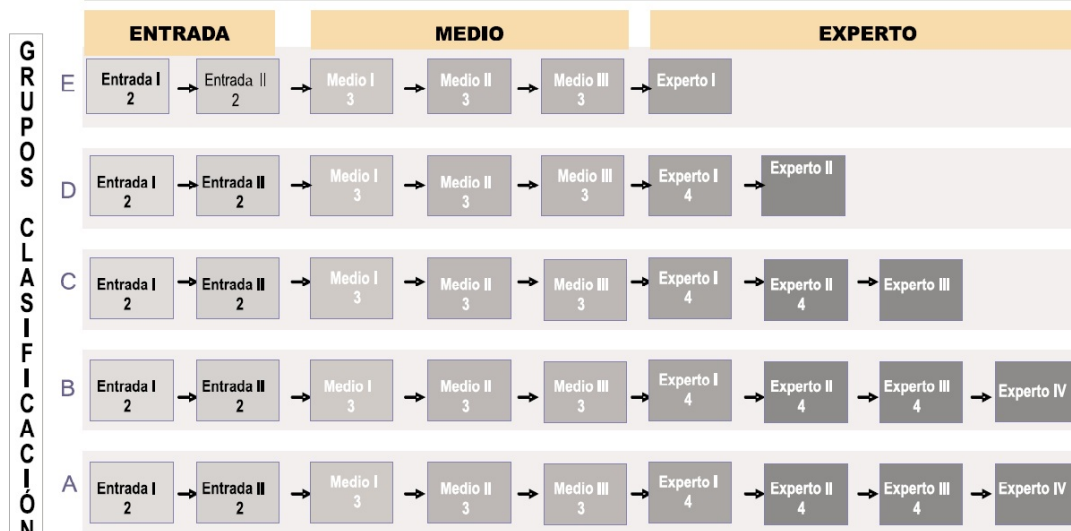
- D.18 Controlador/a de Calidad (a extinguir).
- D.18 Encargado/a.
- D.18 Maestro de Obras.
- D.18 Transcriptor/a de Datos.
- D.18 Capataz.
- D.16 Auxiliar de Rehabilitación.
- D.16 Auxiliar Administrativo/a.
- D.16 Auxiliar de Biblioteca.
- D.16 Auxiliar de Clínica.
- D.16 Auxiliar de Información.
- D.16 Auxiliar Psiquiátrico.
- D.16 Auxiliar Social.
- D.16 Auxiliar Técnico (a extinguir).
- D.16 Barbero/Peluquero.
- D.16 Cafetero (a extinguir).
- D.16 Calefactor.
- D.16 Cocinero/a.
- D.16 Conductor.
- D.16 Conductor Repartidor.
- D.16 Conserje (a extinguir).
- D.16 Costurero/a.
- D.16 Cuidador/a.
- D.16 Electricista.
- D.16 Maquinista/Lavandero/a.
- D.16 Montador Encuademador.

- | | | | |
|-----------------|--|--------|---------------------------------|
| D.16 | Oficial. | E.14.1 | Peón Especialista. |
| D.16 | Pintor. | E.14.2 | Limpiador/a. |
| D.16 | Puericultor/a. | E.14.2 | Peón. |
| D.16 | Reparador Máquinas O.N.L.A.E.-Conductor. | E.14.2 | Pinche de Cocina. |
| D.16 | Supervisor de Obras. | E.14.2 | Planchador/a. |
| D.16 | Telefonista. | E.14.2 | Operario/a Servicios Generales. |
| D.16 | Vigilantes de Sala-Museos. | E.14.2 | Subalterno/Ordenanza/Portero. |
| <i>Grupo E:</i> | | E.14.2 | Vigilante/Guarda. |
| E.14.1 | Ayudante. | | |

NIVELES DE DESARROLLO PROFESIONAL



PERÍODOS MÍNIMOS DE PERMANENCIA POR GRUPO Y NIVEL



REQUISITOS PARA EL PROGRESO EN EL NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL



1. Criterios que se tendrán que adaptar a las particularidades propias que se deriven de la aplicación del futuro modelo de gestión para competencias.
2. Los requisitos se aplicarán en todos los niveles de desarrollo profesional.