



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA 2004-2007

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la Excelentísima Diputación Provincial y su personal laboral, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/ 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/ 2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo,

A C U E R D A

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 21 de diciembre de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo, el Secretario Provincial del S.A.E. y Orden 26-11-2003, José Miguel Ríder Alcaide.

Acta de la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Córdoba, celebrada el 4 de febrero de 2004
Relación de asistentes:

Representación social: Don Antonio Alcaide Mengual (UGT), doña Isabel Araque Lucena (UGT), don José Luis Ruiz Alcubilla (UGT), don Juan Aurelio Ramírez Barneo (CC.OO.), don Francisco Santaella Pahlen (CC.OO.), doña Soledad Guerrero Pedraza (CSIF) y don Jesús Vico González (CSIF).

En representación de la Empresa: Don Emeterio Gavilán González.

En la Sala de Comisiones de la Diputación Provincial, siendo las 13'40 horas del día 4 de febrero de 2004, se reúnen los señores relacionados anteriormente. En cumplimiento del artículo 4 del Convenio Colectivo para el período 2000-2003 suscrito entre la representación de la Diputación Provincial y las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO., se ha procedido por las representaciones de ambas organizaciones sindicales a formular denuncia con anterioridad a la finalización de su plazo de vigencia y en la que se promueve la negociación de un nuevo Convenio Colectivo a partir de 2004. En virtud de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se ha procedido



a convocar a las tres organizaciones sindicales arriba relacionadas y a la representación de la empresa al objeto de constituir la Comisión Negociadora que ha de abordar la negociación del nuevo texto paccionado.

Ambas partes se reconocen como interlocutores al contar con legitimación para la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

Por la parte social, las tres organizaciones presentes suman la totalidad de miembros del Comité de Empresa (artículo 87.1 del E.TT.). En cuanto a la representación de la empresa, dimana del acuerdo plenario de 12 de septiembre de 2003 por el que se nombran a los representantes de la Corporación en distintos órganos colegiados.

A continuación, se procede a dar cuenta de la designación por cada organización representada de los componentes de la Comisión Negociadora, que queda como sigue:

Por la Corporación: Don Emeterio Gavilán González, doña Rafaela Crespín Rubio, doña Dolores Villatoro Carnerero, doña Francisca Carmona Alcántara, doña Ana María Romero Obrero y doña Isabel Niñoles Ferrández.

Por las Organizaciones Sindicales.— U.G.T.: Don Antonio Alcalide Mengual, doña Isabel Araque Lucena, don José Luis Ruiz Alcubilla, don Juan Pulido Jiménez, don Pedro Gutiérrez Peña y don Manuel García Rey. CC.OO.: Don Juan Aurelio Ramírez Barneo, don Francisco Daniel Santaella Pahlen y don Manuel Garrido González. CSIF: Doña Soledad Guerrero Pedraza y don Jesús Vico González.

Las dos partes se comunican la posibilidad de concurrir a las sesiones con asesores. De común acuerdo, se decide designar a don Luis Amo Camacho, Jefe de Servicio de Recursos Humanos, como Secretario de la Comisión Negociadora, así como establecer un sistema alterante por semestres naturales en el desempeño de la Presidencia entre las dos representaciones, asumiendo para este período la Presidencia por la parte social, don Antonio Alcaide Mengual.

A continuación, se acuerda por unanimidad que la Comisión se reúna en sesión ordinaria los lunes y martes de cada semana a las 10'00 horas.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión cuando son las 14'05 horas del día de su comienzo, lo que certifico junto con los miembros de la Comisión.

Hay varias firmas.

Acta de la sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Córdoba, celebrada el día 24-11-2004

En la Sala de Comisiones de la Diputación Provincial, siendo las 14 horas del día 24 de noviembre de 2004, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba, constituida en sesión celebrada el 4 de febrero de los corrientes.

Relación de asistentes:

Por la empresa: Don Emeterio Gavilán González, Delegado de Gobierno Interior y Recursos Humanos, doña Ana María Romero Obrero, doña María Dolores Villatoro Carnerero, doña Francisca Carmona Alcántara y doña Isabel Niños Ferrández.

En representación de los trabajadores: Don Antonio Alcaide Mengual (UGT), doña Isabel Araque Lucena (UGT), don José Luis Ruiz Alcubilla (UGT), don Juan Pulido Jiménez (UGT), don Pedro Gutiérrez Peña (UGT) y don Manuel García Rey (UGT).

Como Secretario de la Comisión actúa don Luis Amo Camacho, Jefe de Servicio de Recursos Humanos.

Es objeto de la sesión la aprobación del texto del Convenio Colectivo. Una vez revisado el documento consensuado en el proceso negociadora, se acuerda por unanimidad de los asistentes, y con el quórum requerido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobar el texto definitivo del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba, al que deberá dársele la tramitación prevista en el artículo 90 de la Ley antedicha a efectos de su registro y publicación.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión cuando son las 14'25 horas del día de su comienzo, lo que certifico junto con los miembros de la Comisión.

Hay varias firmas.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA • 2004-2007

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio Colectivo de Empresa tiene su base jurídica en el R.D.Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio regula las condiciones laborales y sociales de los

trabajadores en todos los Centros y Tajos de Obras, dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos en los sucesivos se establezcan.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación al personal que presta servicios a la Excm. Diputación Provincial de Córdoba en régimen laboral, integrado por:

- Personal laboral fijo.
- Contratados temporales en régimen de Derecho Laboral.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

- El personal que preste servicios en Organismos Autónomos, Empresas Públicas y otras Entidades con personalidad jurídica propia y con participación de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.
- Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos del Estado, se regirán por sus normas específicas.
- El personal contratado con cargo a los Fondos de AEPSA y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Institución.

En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de convenios establecidos entre la Diputación Provincial y otras Entidades Públicas, los salarios y demás condiciones de trabajo, serán pactadas, para cada colectivo de trabajadores, con las secciones sindicales firmantes del presente convenio, en base a los precitados convenios suscritos. Se incluye al personal formador y de apoyo de las Escuelas Taller y al de la Unidad de promoción y desarrollo en el ámbito de aplicación del capítulo sobre mejoras sociales con la misma extensión y límites que al resto del personal, si bien con una dotación presupuestaria propia y separada de la del resto.

Como norma general la contratación de trabajadores/as en la Diputación de Córdoba se efectuará con sujeción a las disposiciones que sobre el asunto se contienen en el presente texto articulado y Reglamento de la Comisión de Contratación. Se adquiere el compromiso de no contratar con empresas de trabajo temporal.



Artículo 4. Ambito Temporal. Denuncia y Prórroga

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y permanecerá vigente hasta el 31-12-2007. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado por tática reconducción, por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al 30 de noviembre de 2007 o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

No obstante, denunciado el Convenio, en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación, en su totalidad, el presente.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Artículo 6. Incremento y Revisión

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Convenio, será la que determine, con carácter general, para toda la Función Pública, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, antes de que por el Pleno de la Corporación, se fijen las retribuciones complementarias de cada año, el órgano previsto en el artículo 82, pactará y negociará lo necesario, conforme a la legislación vigente, al objeto de que en las mismas puedan reflejarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados de la Diputación.

Artículo 7. Vinculación, Derecho Supletorio, Condiciones más Beneficiosas.

Tomadas en consideración, las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho «in dubio pro operario».

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción,

optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate (salvo, que por el propio contenido de las normas del rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente).

Capítulo II. Organigrama funcional, Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones

Artículo 8. Clasificación Profesional

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los trabajadores/as de acuerdo con la titulación o formación exigida para su ingreso.

2.- Se establecen los siguientes cinco grupos de clasificación:

Grupo A: Título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente.

Grupo B: Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de bachiller, Técnico Superior en la correspondiente profesión o equivalente.

Grupo D: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Técnico en la correspondiente profesión o equivalente.

Grupo E: Certificado de escolaridad.

Artículo 9. Organigrama Funcional, Relación de Puestos de Trabajo y Valoración de los Mismos.

1.- La organización técnica del trabajo, y el Organigrama, es competencia exclusiva de la Corporación Provincial, sin perjuicio de la oportuna negociación con las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, de conformidad con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas en el presente Convenio.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan las características esenciales de los puestos de trabajo.

3.- La modificación de la R.P.T. requerirá la previa negociación con los representantes sindicales en Mesa General de Negociación.

Artículo 10. Transferencias de Servicios y Personal entre Instituciones



La Mesa General de Negociación pactará, y acordará las soluciones más adecuadas a la transferencia de personal de la Corporación que se produzcan con las Administraciones Públicas, Instituciones y/o Organismos Públicos.

Artículo 11. Consolidación del Grado Personal

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.
2. Todos los trabajadores adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión, no incluyéndose a estos efectos los puestos de trabajo obtenidos mediante adscripción provisional.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su categoría.

3. Los trabajadores consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último.

4. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

5. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación.

Cuando un trabajador obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior se computará para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

6. Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo, el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del



desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

7. A los trabajadores que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, a que se refiere el artículo 25 del Convenio, así como a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuvieran en proceso de consolidación.

8. El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los trabajadores removidos en puestos obtenidos por concurso o cesados en puestos de libre designación no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses.

9. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de adquisición del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que durante el tiempo de permanencia en dicha situación se hubiera obtenido por concurso.

10. El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de familiares se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular.

11. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

Artículo 12. Catálogo de Funciones

Define las funciones de cada categoría profesional o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas con exactitud y precisión así como delimitándolas.

Estas funciones quedan relacionadas en el correspondiente Anexo.

Caso de producirse creaciones, reconversiones o contrataciones de plazas de categorías o funciones no contempladas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, la Mesa General de Negociación pactará las funciones que realizarán.

Artículo 13. Publicación de las modificaciones en Organigrama Funcional, Relación de Puestos de trabajo y Catálogo de Funciones

Los pactos y acuerdos que adopte la Comisión Paritaria Mixta en todo lo referente a este Capítulo formarán parte integrante del presente Convenio y serán publicados en el B.O.P. de Córdoba.

Capítulo III. de la Relación de Trabajo

Artículo 14.- Oferta de empleo público, selección de personal de plantilla y Planes de empleo.

1.- La Excm.a. Diputación Provincial de Córdoba, previa negociación en la Mesa General, con la aprobación del Presupuesto anual, aprobará la plantilla del personal.

2.- Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público.

3.- La selección del personal laboral de la Diputación de Córdoba se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En los tribunales o comisiones de exámenes para selección de personal laboral existirá un representante de los empleados/as de la Corporación, con voz y voto, nombrado por el Comité de Empresa.

Los requisitos de acceso y sistemas de selección del personal laboral al servicio de la Diputación de Córdoba serán los establecidos para los funcionarios públicos de esta Corporación en el Real Decreto 896/91, de 7 de junio, o normativa estatal que en su día sustituya a ésta, la normativa autonómica, en su caso, y supletoriamente el R.D. 364/95, de 10 de marzo.

4.- La adscripción del personal de nuevo ingreso a los puestos de trabajo vacantes, se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados según el orden definitivo obtenido en las pruebas de selección.

5.- La Mesa General de Negociación que se constituya al efecto, negociará la Oferta de Empleo Público, Programas, Sistema de Acceso y Bases de las convocatorias de las plazas.

Las plazas a las que acceda personal laboral fijo de nuevo ingreso, tendrán la misma denominación y se integrarán en escalas iguales a las de Administración de la Corporación, quedando agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislación básica del Estado sobre función pública, y lo establecido en el art. 167 del R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril.

6.- La Corporación Provincial, previa aprobación en la Mesa General, elaborará anualmente un Plan de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, en la



redacción dada a la misma por la Ley 22/93, de 29 de diciembre. Dichos Planes contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal.

Así mismo, se reservará anualmente un nº de puestos para la reubicación del personal de 2ª actividad.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas, para la óptima utilización de los recursos humanos existentes.

Artículo 15. Incompatibilidades

Para el acceso y permanencia de empleados de la Excma. Diputación Provincial, se estará a lo previsto en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Artículo 16. Disposiciones Generales para la Provisión de Puestos de Trabajo

1.- Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que se determine en la R.P.T. de la Corporación, en atención a la naturaleza de sus funciones.

2.- Todos los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, con excepción de los correspondientes a la Escala de Habilitación Nacional, se reservan para su provisión definitiva a funcionarios propios y a empleados laborales de la Diputación

Provincial de Córdoba, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley siete de mil novecientos ochenta y cinco, de Bases de Régimen Local.

3.- Anualmente y preferentemente en el primer semestre del año se procederá a convocar concurso general para la provisión de puestos de trabajo vacantes con arreglo a las bases que figuran en el Anexo III.

La provisión y remoción de los puestos de trabajo por empleados públicos de esta Corporación, a través de los sistemas antes mencionados, se regirá específicamente por lo establecido en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo, o normativa que lo sustituya.

4.- La no cobertura mediante concurso de méritos de un puesto por parte de un empleado/a del Grupo al que está asignado permitirá su transformación en otro



de adscripción al Grupo inmediato inferior, siempre que el contenido del puesto en lo que se refiere a capacidad técnica, no responda a la titulación y cualificación propia del Grupo superior.

5.- La Administración podrá adscribir a los/as trabajadores/as a puestos de trabajo en distinta Unidad o localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del trabajador/a, su cónyuge o los hijos a su cargo, con previo informe de la Unidad Básica de Salud y condicionado a que existan puestos vacantes con asignación presupuestaria cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el/la trabajador/a ocupara con tal carácter su puesto de origen.

6.- En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto y el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, y demás legislación que resulte aplicable, previa interpretación que a cada caso concreto le dé la Comisión Paritaria Mixta.

Artículo 17. Promoción Interna

1.- La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del empleo público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción. La promoción interna consiste en el ascenso de los trabajadores/as del grupo de clasificación inferior al grupo de clasificación inmediatamente superior o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

2.- Ningún trabajador/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior. No tendrá la consideración de promoción interna el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos o removidos con arreglo a lo que, al respecto determina la vigente legislación de la función pública aplicable a los funcionarios de esta Corporación.

3.- Podrán acceder, por el sistema de promoción interna, los trabajadores/as que posean los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y hayan prestado servicios al menos dos años como trabajador fijo en el grupo al que pertenezcan. En las convocatorias para el ingreso en los referidos categorías deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.





La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

4.- Podrán efectuarse procesos de promoción interna, separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes, pudiendo autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

Artículo 18. Período de prueba, Conocimiento de Contratación

1.- El período de prueba para el personal laboral, solo se podrá establecer por una sola vez a un/a trabajador/a siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

2.- En las contrataciones laborales, la duración del periodo de prueba, será de tres meses para los/as trabajadores/as comprendidos en el grupo A y B (Titulados Superiores y Medios). De un mes para los contratos comprendidos en los niveles C y D (Personal cualificado). De quince días, para los trabajadores incluidos en el nivel E (Personal no cualificado).

3.- Al empleado que se contrate con carácter de fijo en plantilla, se le computará a efectos de antigüedad la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en la Excm. Diputación Provincial de Córdoba o en cualquiera de las Administraciones Públicas.

4.- La Diputación Provincial, queda obligada en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, en régimen administrativo o laboral, a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

5.- Como Anexo IV al presente Convenio, se aprueba el Reglamento por el que se rige la Comisión de Contratación de personal laboral temporal.

Artículo 19. Enfermedad o Accidente

1.- Los trabajadores/as de esta Excm. Diputación Provincial en situación de incapacidad temporal percibirán, como complemento de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de Seguridad Social, las siguientes retribuciones:

a) Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional les completará la diferencia que hubiere entre la prestación económica arriba referida, desde el primer día en que se encuentren



en la misma, hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos, incluido el complemento de productividad que pudiera corresponderles, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

b) En la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cuantía del complemento será la diferencia que hubiere entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos fijos y periódicos. A este importe se añadirá el 75% de la cuantía que debiera percibir en los meses de Junio y Diciembre de cada año en concepto de complemento de productividad excluyéndose de este cómputo las primeras cuatro semanas de baja en cada semestre, por las que se abonará el 100% del referido importe.

2.- Los beneficiarios de este Complemento deberán someterse a los reconocimientos médicos específicos en los casos que la Corporación considere necesarios a través del Servicio de Prevención.

Dichos reconocimientos se practicarán, cuando concurren causas justificadas, en el domicilio del enfermo. Si el beneficiario de este Complemento se negase a pasar dichos reconocimientos o no asistiese a la cita médica, sin la debida justificación, comprobado en su caso por el Servicio de Prevención, se detraerá el citado complemento.

Artículo 20. Cese del Trabajador

Cuando un trabajador cese de prestar servicios a la Corporación, bien por iniciativa propia o de la Diputación, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese, salvo en contratos de sustitución por incapacidad temporal. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le detraerá o abonará al trabajador, según el caso, de su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retrasos habidos.

En el caso de no existir preaviso como consecuencia de que el cese del trabajador venga producido por la incorporación del titular de la plaza (alta por I.T.), la Corporación vendrá obligada a abonar las retribuciones y demás indemnizaciones que le correspondan al trabajador el día que se produzca el cese del mismo por incorporación del titular, que comunicará su alta antes del día de su incorporación al trabajo.

Artículo 21. Indemnización por Cese

En el supuesto que el cese de un empleado viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá en concepto de ayuda por una sola vez, la cuantía

de 150 euros por cada año de servicio prestado o fracción.

Artículo 22. Integración Social del Minusválido

1.- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

2.- Se podrá crear una comisión paritaria específica para el estudio y resolución de las dificultades de ámbito físico, operativo y de organización existentes que faciliten una real y correcta aplicación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos en el ámbito laboral de la Diputación de Córdoba con la determinación de plazas y puestos que pudieran reservarse para dicho personal.

Artículo 23. Maternidad y Adopción

1.- En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en cuatro semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien 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 un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

2.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo,

contadas a 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. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, 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 los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3.- En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

4.- Los permisos a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los siguientes términos:

El disfrute a tiempo parcial de los permisos requerirá de acuerdo previo entre el trabajador afectado y el órgano competente para su concesión.

A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el trabajador, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al trabajador la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de



descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido.

Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, el trabajador no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

El disfrute a tiempo parcial de estos permisos será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo trabajador de los derechos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de dieciséis meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

5.- Una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, así como a disfrutar del periodo anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad, y de los días de licencia por asuntos particulares. El derecho a vacaciones aquí previsto no caducará con la finalización del año natural.

Artículo 24. Lactancia

Las trabajadoras, por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral



en una hora más, con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

Artículo 25. Servicio activo, Suspensión del Contrato y Excedencias

1.- Servicio activo.

Los trabajadores se hallan en situación de servicio activo:

a) Cuando desempeñen un puesto en la Diputación Provincial que, conforme a la correspondiente relación de puestos de trabajo, esté adscrito a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de empresa.

b) Cuando desempeñen puestos en las Corporaciones Locales o las Universidades públicas que puedan ser ocupados por los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de empresa.

c) Cuando se encuentren en comisión de servicios.

d) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su categoría como personal eventual, y opten por permanecer en esta situación.

e) Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles comprendidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su categoría en Gabinetes de Delegados del Gobierno.

f) Cuando presten servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las mismas o en el Tribunal de Cuentas, y no les corresponda quedar en otra situación.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación.

h) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales, conforme al régimen previsto por el artículo 74 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, salvo que desempeñen cargo retribuido y de dedicación exclusiva en las mismas.

i) Cuando queden a disposición del Jefe de Personal, por haber cesado en un puesto de trabajo sin obtener otro por los sistemas ordinarios de provisión de puestos.

j) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimientos de provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio.



- k) Cuando se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos.
- l) Cuando, por razón de su condición de trabajador exigida por disposición legal, presten servicios en Organismos o Entes públicos.
- m) En el supuesto de cesación progresiva de actividades.

2.- Excedencia forzosa.

Los trabajadores públicos de plantilla pasarán a la situación de excedencia forzosa:

- a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- b) Cuando adquieran la condición de trabajadores al servicio de Organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
- c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por trabajadores públicos.
- d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
- h) Cuando no perciban dichas retribuciones podrán optar entre permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la de servicios especiales, sin perjuicio de la normativa que dicten las Comunidades Autónomas sobre incompatibilidades de los miembros de las Asambleas Legislativas.
- i) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.





j) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ocupar un puesto de empleado público.

l) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales.

m) Cuando sean nombrados Subsecretarios, Secretarios Generales Técnicos o Directores Generales.

n) Cuando sean nombrados Subdelegados del Gobierno en las Provincias o Directores Insulares de la Administración General del Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.

ñ) Cuando pasen a prestar servicios en Empresas Públicas, organismos autónomos o Consorcios, cuyos presupuestos se nutran con fondos provenientes de esta Excm. Diputación Provincial.

Si el trabajador se incorpora a las referidas Empresas u Organismos en virtud de un contrato o nombramiento permanente, quedará en situación de excedencia voluntaria regulada en el apartado 3.a) de este artículo.

A los trabajadores en situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a reserva de plaza y destino que ocupasen.

En todos los casos recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como trabajadores, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudieren tener reconocidos como trabajadores.

Los Diputados, Senadores y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

3.- Excedencia voluntaria.

a) Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores públicos que accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a la Ley 53/84, de 26 de diciembre resulte incompatible con el que vinieran desempeñando.





b) Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los trabajadores cuando lo soliciten por interés particular. Para solicitar el pase a esta situación, será preciso haber prestado servicios efectivos en la Administración Provincial durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados. Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria a los trabajadores públicos cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido reglamentariamente. Los trabajadores públicos que presten servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria prevista en el párrafo a) del presente apartado serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este número, sin que les sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma.

c) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos autónomos, Entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en Organismos o Entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

4.- Excedencia por cuidado de familiares.

a) 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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





El período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores.

En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban.

Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En el caso de la excedencia prevista en el párrafo a) del presente apartado, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año a que se refiere el párrafo anterior se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

5.- Expectativa de destino.

Los trabajadores en expectativa de destino percibirán las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda y el 50% del complemento específico del puesto que desempeñaban al pasar a esta situación.

Dichos trabajadores vendrán obligados a:

- Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaban que se les ofrezcan en la provincia donde estaban destinados.
- Participar en los concursos para puestos adecuados a su Cuerpo, Escala o Categoría, situados en la provincia donde estaban destinados.
- Participar en los cursos de capacitación a que se les convoque.

El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.



6.- Excedencia forzosa aplicable a trabajadores en expectativa de destino.

Los trabajadores declarados en expectativa de destino pasarán a la situación de excedencia forzosa, con las peculiaridades establecidas en este apartado, por las causas siguientes:

- El transcurso del período máximo fijado para la misma.
- El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del presente artículo.

Quienes se encuentren en esta modalidad de excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Dichos trabajadores vendrán obligados a participar en los concursos convocados a puestos adecuados a su categoría que les sean notificados, así como a aceptar los destinos que se les señalen en puestos de características similares y a participar en los cursos de capacitación que se les ofrezcan.

No podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puesto de trabajo en dicho sector, pasarán a la situación de excedencia voluntaria regulada en el apartado 3.a) de este artículo.

Pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumplan las obligaciones a que se refiere este apartado.

7.- Excedencia voluntaria incentivada.

Los trabajadores afectados por un proceso de reasignación de efectivos podrán ser declarados, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada.

Quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el



último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 26. Licencias no Retribuidas

1.- El trabajador/a en situación de servicio activo podrá solicitar licencias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable del Servicio sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria.

2.- Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El interesado deberá aportar, junto con su petición, informe favorable del responsable de su unidad, en dichos términos.

3.- Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización.

Artículo 27. Principio de Igualdad

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de igualdad.

Artículo 28. Jubilación Anticipada

1.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en los términos contenidos en el R.D. 1194/85, de 18 de julio, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, a excepción de la contratación a tiempo parcial, la prevista en el artículo 3, apartado 2 y 3 del Convenio Colectivo y de la prevista en el artículo 15. b) del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de 1 año a tiempo completo, con la misma categoría del trabajador a quien sustituye.

2.- Se acuerda entre las partes firmantes de este Convenio, conceder a todo el personal fijo en plantilla que solicite su jubilación voluntaria con la edad de 60 años, una indemnización de 42.000 euros.

Artículo 29. Situaciones de Acoso en el Trabajo

1.- Los empleados públicos tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

2.- Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

3.- Los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores. La Diputación de Córdoba establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus trabajadores/as. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico. La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes.

Capítulo IV. Régimen de Trabajo

Artículo 30. Organización y Racionalización del Trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración Provincial. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2.- Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador afectado, ello con independencia de los plazos que por Ley se contemplan.

Durante los periodos indicados se articulará la correspondiente negociación con las Secciones Sindicales con implantación en esta Excm. Diputación Provincial, siempre que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horarios, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y traslado del Centro de trabajo.

Artículo 31. Jornada de Trabajo

1.- Se establece la Jornada Laboral, en cómputo anual, en 1.484 horas de trabajo efectivo, que en promedio se distribuirán en 35 horas semanales.

Esta será de Lunes a Viernes en todos los Centros, Unidades y Tajos de Obras pudiéndose establecer turnos, previa negociación de las Secciones Sindicales legalmente constituidas. No obstante en aquellos Centros o Unidades donde esto no sea posible, se establecerá un cuadrante de servicios para cubrir Sábados, Domingos y festivos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la Jornada ordinaria o de los periodos en que esta se pueda dividir el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

2.- La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo de valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el empleado divididas por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir de media cada día.

3.- En la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de un periodo de 30 minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

4.- Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto en el anexo de funciones del catálogo de puestos de trabajo.

5.- Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

Artículo 32. Horario de Trabajo

Los diversos colectivos afectados por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo, con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario, se siga la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado.

El calendario laboral se elaborará entre la representación sindical en el Centro y la dirección del mismo. En caso de no existir representación sindical, se elaborará el

calendario laboral por la Comisión Paritaria Mixta.

El orden de los turnos a realizar por los trabajadores sólo se podrá modificar por causa de fuerza mayor o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y notificadas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Modificación de los Sistemas de Producción

Siempre que por parte de la Corporación Provincial se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación a los sistemas de trabajo, en razón al incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga o la potenciación de los sistemas de producción, mediante la introducción de maquinaria en las secciones, servicios o departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes sindicales del personal desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente comisión informativa y, en todo caso, con una antelación de 45 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso, la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrá perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el trabajador tiene derecho. El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de la Excmá. Diputación Provincial de Córdoba, previa negociación entre ésta y los representantes de los trabajadores en el Centro. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizara fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad, distinta al Centro de trabajo, la Excmá. Diputación Provincial abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, legalmente establecidos. La formación de estos cursos, será homologada como formación oficial por la Diputación de Córdoba.

Artículo 34. Herramientas y Material de Trabajo

La maquinaria, herramienta, material de oficina, etc. que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional, serán facilitadas por la Excmá. Diputación Provincial.

Artículo 35. Formación Profesional

1.- Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de



estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2.- El personal tendrá derecho para:

a) Elegir turno de trabajo cuando cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que estos tengan carácter presencial o semipresencial.

b) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación continua y profesional impartidos en Centros oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

c) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 38.

3.- En el primer trimestre de cada año, la Diputación Provincial, conjuntamente con los representantes sindicales, elaborará y pactará anualmente un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, así como los criterios de selección de los que participen en los cursos. Todo el proceso se canalizará a través de la Unidad de Formación, que también podrá promover la realización de cursos que por sus características no puedan acogerse al Plan de Formación pero que deban realizarse para la implantación de nuevos sistemas de producción.

Los citados cursos se deberán valorar como méritos en la provisión de los puestos de trabajo correspondientes.

Asimismo, deberán programarse cursos de formación que habiliten la falta de titulación requerida para la promoción interna a los Grupos D y C.

Se elaborará y pactará la programación del Plan Anual de Formación Continua de las Administraciones Públicas en cualquiera de sus modalidades.

Serán objetivos básicos del Plan de Formación:

a) Incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios al ciudadano.

b) Favorecer la innovación y reciclado para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.

c) Facilitar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales.

d) Promover el desarrollo integral del trabajador desde los ámbitos personal y



profesional.

e) Facilitar la asistencia a los cursos con una especial atención al horario de realización de estos y el lugar de celebración, procurando en todo caso favorecer la política de género y la comarcalización de los mismos, convocando cursos en horario de trabajo se facilita la asistencia de empleadas y, comarcalizándolos, la asistencia del personal desplazado en la provincia.

El personal contratado podrá asistir a los cursos que estime conveniente el Servicio, siempre que sean relevantes para el desempeño del puesto de trabajo.

4.- La Diputación Provincial, directamente o en régimen de concierto con Centros de Formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional.

5.- La Corporación podrá enviar a los trabajadores a Congresos, Seminarios, Cursos, Mesas redondas referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficio para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia de dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

6.- La Corporación incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, cuyo cuantía no será inferior a la consignada en el Presupuesto para el presente ejercicio.

Artículo 36. Reconversión de Puestos de Trabajo

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación Provincial proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiende.

Asimismo, cuando la Excm. Diputación Provincial de Córdoba cese en la prestación de un servicio, acoplará, previa negociación con las Secciones Sindicales, al personal adscrito al mismo, en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría cuando sea necesario.

A fin de garantizar que el empleado reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, la Mesa General de Negociación pactará la solución más adecuada.



Artículo 37. Mejoras de Empleo

La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias; únicamente podrán desempeñarse funciones de categoría superior o inferior por resolución motivada de la Jefatura Superior de Personal. Las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un periodo superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continuada o discontinua, sin que en ningún momento sufran merma de sus retribuciones por el desempeño de estas funciones.

Los puestos de trabajos vacantes por inexistencia o ausencia de su titular, podrán ser desempeñados por trabajadores de categorías inferiores que reúnan los requisitos necesarios para ello.

Asimismo por necesidades de la Corporación y aún no dándose las circunstancias anteriores podrán desempeñarse, por un periodo máximo de un año, trabajos de esta índole, en este caso, excepcionalmente y por tiempo limitado.

El trabajador mientras desempeñe funciones de superior categoría motivadas por el Servicio y a instancia de la Corporación, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, durante el tiempo que la ejerza.

La selección de los trabajadores para tales cometidos se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad para la cobertura de tales puestos de trabajo.

Artículo 38. Licencias Retribuidas

La Corporación Provincial concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as, por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad o hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días. En caso de hermanos políticos, dos días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o de los hijos la licencia se ampliará a 7 días. Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero o cuarto grado (máximo un día), tanto dentro como fuera de la provincia, el tiempo necesario para asistir al funeral. De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

b) Por nacimiento de hijo, cuatro días, a partir de la fecha de alumbramiento, que formarán un bloque continuo y sumado con los días de descanso que le puedan corresponder.





- c) Por accidente o enfermedad graves que requieran el ingreso en un centro hospitalario de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: Se concederá permiso por el tiempo de hospitalización hasta un máximo de siete días. Si no se ha agotado el período máximo y se produce el alta hospitalaria del enfermo que necesite el concurso de otra persona para los actos más elementales de la vida, según informe facultativo, se podrá prorrogar el permiso hasta su duración máxima.
- d) Por matrimonio civil o religioso del empleado, o unión de hecho, veinte días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.
- e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día.
- f) Por primera comunión o bautizo de hijos, un día de trabajo efectivo, que podrá ser el inmediato anterior o posterior a la celebración.
- g) Por traslado de domicilio habitual, tres días. Por cambio de residencia a distinta localidad, cinco días.
- h) Por traslado establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados en la legislación.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable. A estos efectos, se entiende por deberes inexcusables la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.
- j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación.
- k) Por el tiempo indispensable para asistir a los cursos de preparación al parto impartidos por la Seguridad Social, a partir del séptimo mes de embarazo y con un máximo de tres horas semanales.
- l) Por razones de enfermedad, el trabajador dispondrá del tiempo necesario para asistir a consultorio de medicina general o de especialidad.
- m) A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.



El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso de que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el Centro de trabajo y los representantes sindicales en el mismo, el número de personas de cada categoría que pueden disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar los empleados a los que les corresponde.

Para el personal contratado en régimen laboral temporal el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

n) Navidad.- El personal disfrutará de dos días de permiso, además de los días 24 y 31 de Diciembre.

ñ) Semana Santa.- El personal disfrutará de un día de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico.

o) FERIA.- El personal disfrutará de dos días de permiso, sin perjuicio de los que tenga carácter de fiesta local. En los centros que sea posible, se sustituirán los días de permiso por la reducción proporcional de la jornada laboral. Tanto los días de feria como las fiestas locales se entienden referidos a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo. No obstante, en las zonas del Servicio de Carreteras, se establecerán a través del calendario laboral y por acuerdo de los afectados las fechas a disfrutar por estos conceptos, que serán las mismas para todos los trabajadores de la cuadrilla.

En los centros de trabajo con turno continuo, por los Jefes de Servicio o responsables de los Centros, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se establecerán los turnos de descanso necesarios, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, el disfrute de dichos días en las festividades anteriormente mencionadas.

En cuanto al personal no fijo, los permisos que se conceden en concepto de Navidad, Semana Santa y FERIA se disfrutarán en proporción al tiempo de servicios prestados en el año.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción del apartado l), m), n) y ñ). Los días especificados en los apartados g) al o) se entenderán como días de trabajo.

Artículo 39. Vacaciones

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará en cada centro de trabajo, consultados los representantes de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre, salvo aquellos centros que por su singularidad lo elaboren con





anterioridad.

Las vacaciones quedan establecidas en un mes natural o veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

En el supuesto de haber completado los años de servicio en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio:	Veintitrés días hábiles
20 años de servicios:	Veinticuatro días hábiles
25 años de servicio:	Veinticinco días hábiles
30 años o más de servicio:	Veintiseis días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro.

A efectos de lo regulado en este artículo, los sábados o días de descanso semanal no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción de período de vacaciones, que deberá ser aprobada por el Jefe de personal, a consecuencia de alguna situación especial, como el prevenir o reparar siniestros u otra situación extraordinaria grave estarán supeditados a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cinco días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por I.L.T. durante su período de vacaciones, en el caso de baja laboral que suponga internamiento hospitalario o inmovilización, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones interrumpido.

Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural. Cuando la fecha



de jubilación del trabajador tenga lugar dentro del 2º semestre del año, sus vacaciones tendrán la misma duración que las establecidas con carácter general; en otro caso, será de 11 días hábiles.

Todas las variaciones o modificaciones que sufra el Plan de Vacaciones, deberán ser comunicadas a los representantes sindicales.

Artículo 40. Jornada Reducida

1.- El empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

2.- Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

3.- Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al empleado/a la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

4.- Los empleados a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 28 de este Convenio podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita.

Dicha resolución de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del empleado/a, recibiendo éste una retribución equivalente al 60 % y 80 %, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

Artículo 41. Festivos

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar durante los días festivos podrá optar entre un descanso de un día y medio o percibir una gratificación por importe del sueldo, trienios y complemento de destino con el



50% de recargo.

Aquellos empleados a los que coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, si las necesidades del servicio lo permiten, y en otro caso, tendrán derecho a percibir una gratificación por importe del 100% del sueldo base, antigüedad y complemento de destino más la que corresponde al día realmente trabajado.

Los anteriores conceptos deberán ser abonados o descansados dentro del mes siguiente a aquél en que se produzca.

Artículo 42. Sábados y Domingos

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en domingo, percibirá una compensación económica de 24 euros, sin perjuicio del descanso intersemanal.

El personal que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en sábado, percibirá una compensación económica de 12 euros.

Artículo 43. Ropa de Trabajo

La Diputación Provincial facilitará equipos de protección individual homologados (E.P.I.s), prendas de protección (E.P.I.s) y ropa de trabajo a los empleados/as con derecho a ello, en función de las actividades y la legislación de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará en la determinación y elección de modelos, tipos y características de las prendas y equipos, asesorado por los/as Técnicos/as del Servicio de Prevención.

La ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador/a le será entregada a éste/a en un lote completo comprensivo de todo el material a que tenga derecho en el período de un año, previa firma de la ficha de control de suministro personalizada. Dicha entrega se realizará en el primer trimestre del año.

Los equipos y prendas de protección (E.P.I.s) serán proporcionados por la Diputación a los/as trabajadores/as reponiéndolos cuando resulte necesario, mediante el procedimiento y registro propuesto por el Comité de Seguridad y Salud. Prevalecerán los equipos y prendas de seguridad (E.P.I.s) sobre la ropa de trabajo.

La entrega de la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección se dotará mayoritariamente con el anagrama de la Corporación.

El/la trabajador/a al que se le suministre ropa de trabajo y/o E.P.I.s tendrá el



derecho y el deber de utilizarlos durante su jornada laboral, en las condiciones de custodia, mantenimiento y conservación adecuados.

A los/as empleados/as con dolencias sacro-lumbares y trabajos de carga se les podrá facilitar faja. En igual sentido se podrá facilitar el cambio de calzado a aquellos/as trabajadores/as que por sus alteraciones funcionales no puedan utilizar el asignado por la empresa. Ambas prestaciones serán previo/s informe/s favorable/s del facultativo/a del Servicio de Prevención.

Por lo que respecta a las prendas y equipos que deban entregarse se establecen los siguientes tipos para cada una de las actividades y tareas.

1. CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO

1.1. Técnicos superiores, medios y auxiliares que intervengan en la supervisión, dirección, replanteo o medición de obras, Capataz de Instalaciones, Capataz de Obras, Encargado Mantenimiento:

- Anorak impermeabilizado (1): cada 2 años.
- Botas de serraje (1 par): cada 2 años.
- Casco (1): E.P.I.

1.2. Electricista y Oficial de mantenimiento:

- Guante dieléctrico: E.P.I.
- Botas de protección aislante y con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Zapato de verano aislante y con puntera reforzada (1 par): E.P.I. cada año.
- Chaquetón anorak (1): cada 2 años.
- Mono de dos piezas(2): E.P.I., cada año.
- Camisa manga larga (2): E.P.I., cada año.
- Camisa manga corta o polo (2): E.P.I., cada año.
- Chaleco acolchado sin mangas (EPI): cada 2 años.

Para el personal que se le exija su presencia en determinados actos de carácter público se le dotará:

- Chaqueta blasier (1): cada 2 años.





- Pantalón oscuro (1): cada 2 años.
- Camisa de verano (1): cada año. Igual que camisa de Ordenanzas.
- Camisa de invierno (1): cada año. Igual que camisa de Ordenanzas.
- Zapato de invierno (1 par): cada 2 años. Igual que zapato de Ordenanzas.
- Zapato de verano (1 par): cada 2 años. Igual que zapato de Ordenanzas.

1.3 Peón de mantenimiento:

- Botas invierno con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Zapato de verano con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Anorak (1): Cada dos años.
- Mono de dos piezas azul (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de verano o polo (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno (2): Cada año.
- Chaleco acolchado sin mangas (EPI): cada 2 años.

1.4. Fontanero/a:

- Botas de goma (1 par): E.P.I.
- El resto igual que Peón de Mantenimiento (apartado 1.3.).

1.5. Soldador/a:

- Manoplas, pantalla, polainas, delantal: E.P.I.
- El resto igual que Peón de Mantenimiento (apartado 1.3.).

1.6. Pintor/a:

- Mono de dos pieza blanco (1): E.P.I., cada año.
- Gorra (1): E.P.I., cada año.
- El resto igual que Peón de Mantenimiento (apartado 1.3.).

1.7. Almacenero/a:





- Botas invierno con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Zapato de verano con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Mono de dos piezas azul (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Camisa de verano (2): cada año.

1.8. Ordenanza:

- Traje de verano (1): cada 2 años.
- Traje de invierno (1): cada 2 años.
- Camisa invierno (2) : cada año.
- Camisa verano (2): cada año.
- Pantalón o falda de invierno igual que el/la del traje de invierno (1): cada año.
- Patalón o falda de verano igual que el/la del traje de verano (1): cada año.
- Jersey (1): cada año.
- Abrigo (1): cada 4 años.
- Corbata (1): cada año.
- Zapato de verano (1 par): cada año.
- Zapato invierno (1 par): cada año.
- Inpermeable (EPI): cada 2 años.

1.9. Telefonista:

- Traje de invierno (1): cada dos años.
- Pantalón o falda (1): cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Camisa de verano (2): cada año.
- Zapato invierno (1 par): cada año.





- Zapato verano (1 par): cada año.

1.10. Jardinero/a:

- Botas de agua (1 par): E.P.I.
- Anorak (1): cada 2 años.
- Mono de dos piezas (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de verano o polo (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Traje agua (1): E.P.I.
- Botas invierno con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Zapato de verano con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Chaleco acolchado sin mangas (EPI): cada 2 años.

1.11. Reprografía:

- Bata azul (1): E.P.I., cada año.
- Calzado: igual que los conductores del Parque y Talleres.
- Camisa de invierno (2): cada año. Igual que camisa del Peón de Mantenimiento.
- Camisa de verano o polo (2): E.P.I., cada año. Igual que camisa del Peón de Mantenimiento.
- Jersey de invierno (1): cada año. Igual que jersey de Ordenanzas.
- Pantalón de verano (1): E.P.I., cada año.
- Pantalón de invierno (1): cada año. Igual que el pantalón del Conductor/a del Parque.

1.12. Albañil:

- Bota de seguridad con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Zapato de seguridad (1 par): E.P.I., cada año.
- Mono de dos piezas (2): E.P.I., cada año.





- Camisa de verano o polo (2): E.P.I. cada año.
- Camisa de invierno(2): cada año.
- Traje de agua (1): E.P.I.
- Anorak (1): cada 2 años.
- Bota de agua (1 par): E.P.I.
- Casco (1): E.P.I.
- chaleco acolchado sin mangas (EPI): cada 2 años.

1.13. Carpintero/a:

- Igual que Albañil (apartado 1.12) exceptuando el casco, traje y botas de agua.

1.14. Limpiador/a:

- Calzado de invierno antideslizante (1 par): cada año. Igual que calzado de Servicios Generales de Minusválidos.
- Calzado de verano antideslizante (1 par): cada año. Igual que calzado de Servicios Generales de Minusválidos.
- Pijama (1): E.P.I., cada año.
- Chandal (1): E.P.I., cada año.
- Forro polar (1): cada 2 años.
- Jersey abierto (1): cada año.

2. ÁREA DE PRESIDENCIA

2.1. Conductor/a:

- Traje de verano con 2 pantalones: cada 2 años
- Traje de invierno con 2 pantalones: cada 2 años
- Zapato de verano (1 par): cada año.
- Zapato de invierno (1 par): cada año.
- Camisa de verano (2): cada año.





- Camisa de invierno (2): cada año.
- Corbata (1): cada año.
- Mono enterizo reflectante(1): E.P.I., cada año.
- Chaleco reflectante (1): E.P.I.
- Chaquetón anorak (1): cada 2 años.

2.2. Ordenanza

- Igual que Ordenanza de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.8).

Fotógrafo: igual que telefonista.

3. RECURSOS HUMANOS. SERVICIO DE PREVENCIÓN

3.1. Sanitarios/as: Médico/a, A.T.S./D.U.E., Auxiliar de enfermería:

- Bata (1): cada año.
- Pijama (1): cada año.
- Zapato clínico verano (1 par): cada año. Igual que zapato verano de Servicios Generales de Minusválidos.
- Zapato clínico invierno (1 par): cada año. Igual que zapato de invierno de Servicios Generales de Minusválidos.

3.2. Técnico de Seguridad:

- Anorak impermeabilizado (1): cada 2 años. Igual que Anorak del personal facultativo de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1.).
- Botas de serraje (1 par): cada 2 años. Igual que botas del Jefe de Servicio de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1.).
- Chaleco reflectante (1): E.P.I.
- Casco (1): E.P.I.

4. IMPRENTA PROVINCIAL

Trabajador/a de taller:

- Zapato invierno(1): cada año.





- Zapato verano (1): cada año.
- Bata (2): E.P.I.
- Mono de dos piezas azul (1): E.P.I., cada año.
- Camisa de verano azul o polo (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno azul (2): cada año.
- Pantalón de verano azul (1): E.P.I., cada año.

5. PARQUE Y TALLERES

5.1. Mecánico/a:

- Mono de invierno (4, dos impermeabilizados): E.P.I., cada año.
- Pantalón de verano (1): cada año.
- Pantalón de invierno (1): cada año.
- Chaquetón reflectante (1): E.P.I., cada 2 años.
- Zapatos de verano de seguridad (1 par): E.P.I., cada año.
- Botas de invierno de seguridad (1 par): E.P.I., cada año.
- Camisa verano o polo (2): cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.

5.2. Mecánico/a-Conductor/a:

- Mono enterizo reflectante (1): E.P.I., cada año.
- Pantalón de verano (1): cada año.
- Pantalón de invierno (1): cada año.
- Jersey invierno (1): cada año.
- Camisa de verano (2): cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Chaquetón anorak (1): cada 2 años.



- Zapato de invierno (1 par): cada año.
- Zapato de verano. (1 par): cada año.
- Chaleco reflectante (1): E.P.I.

6. ARCHIVO

Jefe/a Departamento, Técnico/a Auxiliar, Operario/a, Auxiliar de archivo:

- Bata (1): E.P.I., cada año.

7. CENTRO AGROPECUARIO

7.1. Veterinario/a:

- Botas de serraje (1 par): cada 2 años.
- Anorak impermeabilizado (1): E.P.I., cada 2 años.
- Botas de agua (1 par): E.P.I.
- Bata (1): E.P.I., cada año.

7.2. Ingeniero/a Agrónomo/a:

- Botas de serraje (1 par): cada 2 años.
- Anorak impermeabilizado (1): cada 2 años.
- Botas de agua (1 par): E.P.I.

7.3. Trabajador/a en agricultura, incluido tractorista:

- Igual que Jardinero de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.10).

7.4. Trabajador/a en ganadería:

- Igual que Jardinero de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.10).

7.5. Personal expuesto a pesticidas y/o herbicidas:

- Mono de protección química (1): E.P.I.

7.6. Celador externo: igual que conductor del Parque.

8. CARRETERAS



8.1. Técnicos superiores, medios y auxiliares que intervengan en la supervisión, dirección, replanteo o medición de obras, Celador/ a de Carreteras:

- Botas de serraje (1par): E.P.I., cada 2 años. Igual que botas del personal facultativo de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1).
- Chaleco de verano reflectante (1): E.P.I.
- Anorak impermeabilizado reflectante (1): E.P.I., cada 2 años.
- Botas de agua (1 par): E.P.I.
- Casco (1): E.P.I.

8.2. Oficial mecánico/a-conductor/a:

- Bota invierno (1 par): cada año.
- Zapato verano (1 par): cada año.
- Mono de dos piezas reflectante (1): E.P.I., cada año.
- Mono enterizo reflectante (1): E.P.I., cada año.
- Jersey de invierno (1): cada año.
- Camisa de verano o polo con reflectante (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Anorak impermeabilizado con reflectante (1): E.P.I., cada dos años.
- Pantalón de verano con reflectante (1): E.P.I., cada año.
- Chaleco reflectante (1): E.P.I.

8.3. Capataz de carreteras, Oficial de 1ª, 2ª y 3ª:

- Anorak reflectante impermeabilizado (1): E.P.I, cada 2 años.
- Traje de agua reflectante (1): E.P.I.
- Bota de agua (1 par): E.P.I.
- Bota con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.
- Bota de verano con puntera reforzada (1 par): E.P.I., cada año.



- Camisa verano o polo con reflectante (2): E.P.I., cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Mono de dos piezas con reflectante (2): E.P.I.
- Casco (1): E.P.I.
- Chaleco acolchado sin mangas (EPI): cada 2 años.

9. SERVICIO DE ARQUITECTURA Y URBANISMO

Técnicos superiores, medios y auxiliares que intervengan en la supervisión, dirección, replanteo o medición de obras:

- Igual que personal facultativo de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1.).

10. SERVICIO CENTRAL DE COOPERACIÓN

10.1. Técnico/a de Unidad de Expropiación y Autorización de Incid., Técnico/a Medio Seguridad Obras Ingeniería, Técnico/a Valoraciones:

- Igual que Ingeniero/a de Caminos de Carreteras (apartado 8.1).

10.2. Técnico/a Medio Seguridad Ingeniería Industrial, Técnico/ a Medio Seguridad Obras Arquitectura:

- Igual que personal facultativo de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1.).

11. INFRAESTRUCTURAS Y CAMINOS MUNICIPALES

Técnicos superiores, medios y auxiliares que intervengan en la supervisión, dirección, replanteo o medición de obras, Vigilante/a de Obras, Auxiliar de Obras:

- Igual que personal facultativo de Carreteras (apartado 8.1).

12. CULTURA

12.1. Operario/a especializado/a en biblioteca:

- Igual que Ordenanza de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.8).

12.2. Auxiliar de biblioteca:

- Bata (1): E.P.I.

12.3. Oficial de exposiciones Operario/a especializado/a en publicaciones,



Operario/a especializado/a en cultura:

- Bata (1): E.P.I.
- Pantalón de verano (1): cada año.
- Pantalón de invierno (1): cada año.
- Camisa de verano o polo (2): cada año.
- Camisa de invierno (2): cada año.
- Jersey (1): cada año.
- Anorak (1): cada 2 años. Igual que el anorak del Jefe de Servicio de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.1.).
- Zapato de verano (1 par): cada año. Igual que Conductor del Parque y Talleres (apartado 5.2).
- Zapato de invierno (1 par): cada año. Igual que Conductor del Parque y Talleres (apartado 5.2.).

13. SERVICIOS SOCIALES

Médico/a:

- Bata (2): E.P.I.

14. CENTRO DE MINUSVÁLIDOS

14.1. Psicólogo/a, Trabajador/a Social,:

- Bata (2): cada año.
- Zapato clínico verano (1 par): cada año.
- Zapato clínico invierno (1 par): cada año.

14.2. Sanitarios/as: Médico/a, A.T.S.-D.U.E., Fisioterapeuta, Auxiliar de Enfermería:

- Igual a Sanitarios/as del Servicio de Prevención.

Al personal que tenga que desplazarse con asiduidad de un módulo a otro del Centro, se les proveerá de un anorak cada dos años.

14.3. Técnico/a Auxiliar Terapeuta, Coodinador/a de Cuidadores/as, Cuidadores/as, Cuidador/a responsable de velas, Celador/a:



- Pijama (1): E.P.I., cada año. Para terapeutas, podrán cambiar esta prenda por bata.
- Zapato clínico de verano o deportivo (1 par): cada año. Igual que Sanitarios/as.
- Zapato clínico de invierno o deportivo (1 par): cada año. Igual que Sanitarios/as.
- Chandal (1): E.P.I., cada año.
- Camiseta (2): cada año.

Al personal que tenga que desplazarse con asiduidad de un módulo a otro Centro, se les proveerá de un anorak cada dos años.

Al personal que preste servicio en la piscina se le proveerá de ropa adecuada.

14.4. Servicios Generales, Lavadero/a:

- Pijama (1): E.P.I., cada año.
- Chandal (1): E.P.I., cada año.
- Camiseta (2): cada año.
- Zapato clínico de invierno o deportivo (1 par): cada año. Igual que Sanitarios/as.
- Zapato clínico de verano o deportivo (1 par): cada año. Igual que Sanitarios/as.

14.5. Oficial de Servicios Internos/Externos:

- Igual que Ordenanza de Conservación y Mantenimiento (apartado 1.8).

14.6. Personal de cocina:

- Traje de Cocinero/a (2): E.P.I., cada año.
- Chandal (1): E.P.I., cada año.
- Camiseta (2): cada año.
- Gorro de cocina (1): E.P.I.
- Zapato antideslizante de invierno (1 par): cada año.
- Zapato antideslizante de verano (1 par): cada año.

A este personal se le dotará de ropa adecuada para el acceso a cámaras frigoríficas.





14.7. Oficial de Almacén:

- Bata (1): E.P.I., cada año.
- Chandal (1): cada año.
- Zapato clínico de invierno (1 par): cada año.
- Zapato clínico de verano (1 par): cada año.

14.8. Oficial 2ª Office.

- Igual que Servicios Generales (apartado 14.4).
- Igual que Conductor/a de Parque y Talleres (apartado 5.2).

14.9. Coordinador/a de Servicios Generales:

- Bata (1): E.P.I., cada año.
- Zapato clínico de invierno (1 par): cada año.
- Zapato clínico de verano (1 par): cada año.
- Anorak cada dos años.

PERSONAL EVENTUAL

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular. Estas prendas se entregarán con carácter de provisionalidad del stock en cada Centro de trabajo.

En los supuestos de que la contratación superase los 6 meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección completa de aquél período con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación.

PERSONAL MINUSVÁLIDO

Se le proveerá de la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección que más se adecuen a su minusvalía, para desempeñar sus tareas.

EMPLEADAS EN PERIODO DE GESTACIÓN:

A las empleadas gestantes se les facilitará la ropa de trabajo, equipos y prendas de protección que más se adecuen a su a su estado.



Capítulo V. Mejoras Sociales

Artículo 44. Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente, Total o Absoluta Derivada de Accidentes.

La Diputación, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación y los infartos de miocardio, cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros por muerte o de 42.000 euros por invalidez permanente en los tres grados.

Artículo 45. Ayuda Familiar

Por el cónyuge o hijo del trabajador que conviva con él, padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial que implique una minusvalía de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, la Corporación abonará la cantidad de 100 euros mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A todos los empleados, la Corporación abonará 6,85 euros por matrimonio y 5,13 euros por cada hijo a su cargo menor de 18 años, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan.

Los empleados estarán obligados a comunicar a la Diputación Provincial cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

Artículo 46. Premios por Años de Vinculación

Se entienden por premios por años de vinculación aquellos que priman la vinculación a la Corporación mediante el abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los empleados afectados por el mismo que cumplan 25 años de servicio percibirán en concepto de premio el equivalente a una mensualidad de su sueldo base más los trienios.

Artículo 47. Ayudas para Gastos de Sepelio

En caso de muerte de un empleado, cónyuge e hijos que convivieran con el mismo, la Corporación abonará el importe de 1.026,83 euros en concepto de ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente como justificante para su abono el correspondiente certificado de defunción.

En caso de fallecimiento del empleado, serán beneficiarios de la presente ayuda los familiares del causante que convivieran con el mismo, derivados del orden



excluyente que seguidamente se establece:

- a) El cónyuge viudo.
- b) Los hijos.
- c) Ascendientes por consanguinidad.

2. En el caso de concurrencia de beneficiarios del mismo grado de parentesco, se distribuirá la ayuda a partes iguales.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia, la Diputación abonará al cónyuge superviviente, o a los herederos del difunto, los gastos de traslado del mismo.

Artículo 48. Plan de Pensiones

Las partes firmantes se comprometen a crear una Comisión de trabajo que llevará a cabo el estudio de viabilidad de un Plan de Pensiones para todo el personal de plantilla.

Artículo 49. Anticipo de Pensión

Hasta tanto se formalicen indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, la Excelentísima Diputación Provincial continuará pagando a la viuda o a los hijos menores, si los hubiere y los solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derecho, una cantidad equivalente al 80% del sueldo base, más trienios, que viniera percibiendo el empleado, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir de la Diputación. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los trabajadores afectados por el presente convenio, que accedan a la jubilación anticipada, siendo en este caso a cuenta de la indemnización de jubilación, si la hubiere, y/o de los atrasos que le pudieran corresponder.

Los beneficiarios para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro en el momento que perciban la liquidación de atrasos que en su momento se practique.

Artículo 50. Sanciones Gubernativas o Judiciales

En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría la conducción de cualquier tipo de vehículo o sin ser tal su cometido profesional se le asigne tal función, en los casos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de



representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de Parque y Talleres, tal como lavado, engrase, ayuda en taller u oficina, u otros servicios de la Corporación, mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual. La Diputación de Córdoba, respaldará mediante una póliza de responsabilidad civil a aquellos/as trabajadores/as que como consecuencia del desarrollo de su trabajo puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad.

Así mismo, la Diputación de Córdoba facilitará la defensa jurídica de los trabajadores en este tipo de casos.

Artículo 51. Reinserción Laboral

Mediante acuerdo en Mesa General de Negociación, previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio de Prevención, la Corporación destinará al personal que por edad u otras razones tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales a trabajos para los que, teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas.

La Mesa General de Negociación establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser provistos por este personal, a través de la reserva de un número de ellos para la denominada 2ª actividad, y la elaboración anual de un Plan de Empleo. No podrán acceder a puestos de segunda actividad los empleados con 65 años cumplidos que continúen en servicio activo.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto, salvo que la discapacidad tenga su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los afectados por estas circunstancias tendrán preferencia sobre los demás beneficiarios de la reinserción laboral.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los que reciban subsidio o pensión inferior al S.M.I. vigente.

Artículo 52. Prestaciones Médico-Farmacéuticas

La Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas:

Dentadura completa:	239,59 euros.
Dentadura parcial (1 mandíbula):	119,80 euros.
Empastes:	20,54 euros.
Gafas (cristales y/o montura):	34,23 euros.

Gafas bifocales:	44,50 euros.
Lentes progresivas:	51,34 euros.
Lentillas:	61,61 euros.
Ortodoncia:	50% factura.
Endodoncia (radiografía):	50% factura
Coronas en piezas dentales:	50% factura.
Realización puentes y demás prótesis:.	50% factura
Plantillas ortopédicas:.	50% factura
Corsés ortopédicos:	50% factura.
Audífonos:	50% factura.
Aparatos de fonación:	50% factura.
Zapatos ortopédicos:	50% factura.
Educación Especial:	100% factura

En la aplicación práctica se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por ejercicio (6 meses si se trata de lentillas desechables) y beneficiario, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.
- b) Caso de solicitar gafas de cerca, de lejos y bifocales, se le concederán o bien las gafas de cerca y lejos o bien las bifocales.
- c) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.
- d) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura, y se abonará el 50% de la misma.
- e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quién la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número de D.N.I. de la persona que la extiende y firma.
- f) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.
- g) El personal contratado temporal tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 6 meses.



Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia pública sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis, exceptuando las operaciones de oftalmología. El importe de dichas ayudas ascenderá al 100% del total de la factura.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del presente texto, las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, Control e Interpretación del Convenio.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el Médico de Empresa, se abonará el 50% de la factura a partir de los veinticuatro meses del inicio del tratamiento.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones médico- farmacéuticas no podrá exceder de 95.837,39 euros, el primer año de vigencia del Convenio, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Durante la vigencia del presente Convenio, la Diputación se compromete a que en caso necesario se suplemente dicha dotación hasta el límite del ahorro económico producido en la misma en el ejercicio anterior. Con cargo a dicha partida se abonarán todas las prestaciones originadas en el mismo ejercicio económico.

Cuando el precio del tratamiento estomatológico vaya a superar los 3.422,76 euros, el interesado/a deberá presentar previamente a la tramitación de la prestación económica un presupuesto detallado del coste previsto, que será sometido a conocimiento de la Comisión Paritaria, la cual determinará el importe o porcentaje máximo de la ayuda a conceder, teniendo en cuenta entre otros criterios la eficiencia del proceso o tratamiento, las condiciones personales y/o familiares del empleado/a y por último el grado de ejecución de la partida presupuestaria correspondiente.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

- 1.- Los hijos menores de edad.
- 2.- Los hijos solteros menores de veinticinco años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 600 euros.
- 3.- El cónyuge que no perciba rentas anuales superiores a 600 euros.

No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Paritaria Mixta.



La Diputación de Córdoba responderá mediante una póliza aseguradora por toda lesión física, material y/o consecencial que sufran los empleados de la misma, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, con exclusión de las contingencias aseguradas por la Seguridad Social.

Artículo 53. Otras Mejoras Sociales

La Excm. Diputación Provincial de Córdoba facilitará a su personal conveniente asistencia social en materia de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, guarderías, instituciones educativas, sociales, cooperativas y recreativas y cuanto contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social.

En su virtud se establecen las siguientes ayudas:

- Anticipos reintegrables.
- Ayudas de Estudios.
- Anticipos para Vivienda.
- Subvenciones para actividades culturales y recreativas.

Artículo 54. Anticipos Reintegrables Ordinarios

1.- Se constituirá una Comisión de Fondos Sociales para anticipos reintegrables del personal, compuesta por el Diputado Delegado del Área de Personal y un representante de cada una de las Centrales Sindicales asistentes. Esta Comisión elaborará su propio Reglamento de actuación que regulará la concesión de dichos anticipos, sin perjuicio de las siguientes normas:

- A petición de los interesados, se concederán anticipos por decreto de la Presidencia y previo informe de los Servicios de Personal, Hacienda e Intervención al personal fijo en plantilla por una cuantía equivalente a una o dos mensualidades del total de retribuciones básicas y complementarias que perciban, incluida la parte proporcional de pagas extras; y cuyo reintegro se verificará mediante descuento en nómina en 14 o 18 mensualidades, según se trate de una o dos pagas.

El plazo máximo para resolver y abonar la presente ayuda será de un mes. A este efecto, la Corporación deberá disponer en su plan de Tesorería mensual de una cantidad de 68.455 euros, con destino a estos anticipos, que será revisada trimestralmente por la Comisión de Fondos Sociales, en el supuesto de déficit de liquidez para atender todas las peticiones.



— Si el solicitante fuese a cumplir 65 años de edad antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos.

— Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas.

— Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Diputación por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, la Corporación podrá declarar vencida y liquidada la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario.

En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización a la Diputación en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación.

En todo caso, la Corporación podrá declarar vencida y liquidada la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. La Corporación valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre la Corporación y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación.

2.- Anticipos quincenales.

El personal en activo, que le es de aplicación el presente Convenio podrá solicitar

anticipo quincenal por un importe total no superior al 40% del haber líquido mensual, resultante de sus retribuciones fijas y periódicas que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

Se podrá solicitar este anticipo durante la vigencia del presente Convenio y será abonado entre los días 10 al 15 de cada mes.

3.- Subvención de 6 puntos porcentuales. Al empleado/a de plantilla que solicitare tal subvención al objeto de satisfacer la amortización de un préstamo personal que hubiera formalizado con una Entidad bancaria, se le aplicará dicho porcentaje sobre los intereses a dicha amortización, de acuerdo con las siguientes condiciones:

3.1.- El importe del préstamo cuyo interés se subvenciona se establece entre 1 y 4 mensualidades brutas de la nómina.

3.2.- No se otorgarán nuevas subvenciones hasta tanto no haya transcurrido el plazo de amortización completo que figure en la póliza de crédito. En todo caso, no se concederán hasta transcurrido al menos un año del anterior.

3.3.- La percepción de esta subvención es incompatible con lo establecido en el apartado 1 de este artículo, debiendo el empleado optar por uno u otro.

Artículo 55. Anticipos Reintegrables Extraordinarios

A petición de los interesados, se concederán anticipos por decreto de la Presidencia y previo informe de los Servicios de Personal, Hacienda e Intervención al personal fijo en plantilla por una cuantía única de 9.000 euros, y cuyo reintegro se verificará en 60 mensualidades del mismo importe, mediante descuento en nómina. El plazo máximo para resolver la presente ayuda será de un mes.

Esta modalidad de anticipo es incompatible con las reguladas en los apartados 1 y 3 del artículo anterior, por lo que durante su período de amortización no podrá otorgarse ninguno de los referidos en dicho artículo ni, a la inversa, se concederán los anticipos previstos en este artículo a quienes se encuentren amortizando los anteriores.

— Si el solicitante fuese a cumplir 65 años de edad antes de finalizar la devolución íntegra del anticipo, la amortización se efectuará en tantos meses como le falten para cumplir dicha edad. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, podrá cancelarse en los plazos establecidos.

— Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta

situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el anticipo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas.

— Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Diputación por cualquier otra causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes. En el caso de que el interesado garantice la devolución de la deuda, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no garantiza plenamente el pago de estos plazos pendientes, la Corporación podrá declarar vencida y liquidada la deuda no amortizada y exigir su reintegro al prestatario. En caso de fallecimiento del prestatario, los herederos legales responderán del reintegro de la deuda pendiente de amortización a la Diputación en la cuantía mensual que se venía devengando, hasta la total liquidación. En todo caso, la Corporación podrá declarar vencida y liquidada la deuda pendiente y exigir su total reintegro a los herederos. La Corporación valorará la posibilidad de establecer una moratoria por especiales razones económicas y familiares a los herederos.

En ningún caso este anticipo reintegrable tendrá la consideración de adelanto de salarios no devengados. La naturaleza jurídica del anticipo que se suscribe entre la Corporación y el empleado es de carácter público, siendo la jurisdicción contencioso-administrativa la que conocerá de las cuestiones que puedan suscitarse.

El procedimiento para el cobro anticipado del anticipo será el de apremio, establecido en el Reglamento General de Recaudación.

Artículo 56. Anticipos para Vivienda

La Excmá. Diputación Provincial concederá anticipos para adquisición o construcción de vivienda, liberación de hipoteca o préstamos hipotecarios y reforma de vivienda conforme a las normas establecidas en el Anexo I, por un importe máximo de 13.691,06 euros.

Artículo 57. Ayudas de Estudios

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 25 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta

materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magister, máster, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regularán por lo establecido en el artículo 35 de este texto.

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1ª.- En el Presupuesto de cada ejercicio, la Corporación deberá consignar un crédito de 12.835,36 euros para atender las ayudas de estudios destinadas a los empleados, y un crédito de 75.982,20 euros para las ayudas a favor de los hijos de los mismos, incluidos los que no convivan con el solicitante por razones de separación o divorcio del matrimonio.

2ª.- Las cuantías de las ayudas serán las siguientes para las enseñanzas que se detallan a continuación con carácter exhaustivo.

Los importes de la matrícula por estudios universitarios serán los fijados para los estudios correspondientes en la Universidad Pública:

3ª.- La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de noviembre. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:

Estudios no universitarios: Certificación de la secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.

Estudios universitarios: Documentación justificativa de la matriculación y del pago de tasas, donde se detallen las asignaturas que componen el plan de estudios, o el número de créditos en su caso, y las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

4ª.- En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos a percibir por cada unidad familiar tendrá un tope máximo de 1.266,42 euros por convocatoria anual.

5ª.- El personal contratado temporal sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a nueve meses, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

6ª.- La Corporación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobare falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria

o penal en que haya incurrido.

7ª.- En el supuesto de que el importe de las ayudas solicitadas para hijos de empleados exceda del crédito establecido en la base 1ª, se aplicará el siguiente baremo familiar y económico, en función este último de las retribuciones percibidas por el interesado el año anterior. En el caso de que se hubiera prestado servicios por un período inferior, se elevarán al año las efectivamente abonadas:

a) Baremo Familiar: Por cada hijo a cargo se sumarán 3 puntos positivos. Puntuarán únicamente los descendientes que den lugar a la deducción familiar del Impuesto sobre la Renta.

b) Baremo Económico:

HASTA 15.626,31 euros:	10 puntos
De 15.626,32 euros a 16.828,34 euros:	8 puntos
De 16.828,34 euros a 18.030,36 euros:	6 puntos
De 18.030,36 euros a 19.232,39 euros:	4 puntos
De 19.232,39 euros a 20.434,41 euros:	2 puntos
De 20.434,41 euros en adelante:	0 puntos

El orden de prelación de los aspirantes se obtendrán con la suma de los puntos obtenidos en los baremos familiar y económico.

En caso de empate, primará el baremo económico medido en renta per cápita de la unidad familiar.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 58. Representación Legal

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los empleados de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba corresponde a los órganos electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 59. De las Secciones Sindicales

La Diputación Provincial de Córdoba, reconoce el derecho de sus empleados y empleadas a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1.- A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante la Excm. Diputación deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación Provincial el Acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo podrán acceder al reconocimiento formal cuando se remita a la Empresa fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de constitución de la misma, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones similares de organizaciones sindicales que requieran de la Corporación Provincial su reconocimiento formal para la constitución de secciones sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de facto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que hayan obtenido el 10% de los votos para la elección del Comité de Empresa, Junta de Personal, estarán representadas por un delegado sindical, elegido por y entre sus afiliados, que actuará como representante de la misma ante la Diputación Provincial.

3.- Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Corporación efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad bancaria que se indique por los sindicatos.

4.- Los órganos electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación Provincial, con las competencias que ellos mismos regulen.

5.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados de la Excm. Diputación Provincial, que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

Artículo 60. Representación de los Trabajadores

A los efectos del presente Convenio, la expresión «representante de los



trabajadores» comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

- a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por la Diputación Provincial de Córdoba.
- b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de la Corporación, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 61. Garantías Sindicales

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

- a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente la organización sindical a la que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Corporación Provincial, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado, que se regula en el procedimiento disciplinario.
- b) Expresar individualmente de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.
- c) No ser despedido ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.
- d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical a que represente, siempre que por parte de la Corporación Provincial se alegue que el traslado está motivado, por razones del servicio.
- e) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo con respecto de los empleados, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad geográfica o funcional.
- f) Disponer de un crédito mensual de 40 horas retribuidas.

Artículo 62. Horas Sindicales

1.- Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de cuarenta horas retribuidas son:

a) Miembros electos de Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal.

b) Representantes Sindicales, nombrados por las Secciones Sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

c) Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.2 del presente Convenio.

d) Los miembros de la Comisión Ejecutiva u órgano de gobierno de cada Sección Sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un Sindicato, las partes firmantes del presente Convenio, consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de Comisión Ejecutiva de cada Sección Sindical con derecho a 40 horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

2.- El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de la Corporación, mediante escrito dirigido al Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

c) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas les serán sumadas y acumuladas.

d) La distribución del total de horas, correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Corporación Provincial, será realizada por el Delegado Sindical establecido en el

artículo 59.2 del Sindicato a que pertenezca.

e) No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales, cualquier representante de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

f) Quedan excluidos del crédito mensual de horas retribuidas aquéllas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación Provincial para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

3.- Independientemente del punto 1 de este artículo, la Corporación y Sindicatos firmantes del presente Convenio, acuerdan liberar a cuatro empleados de sus funciones y permitirles dedicarse a trabajar en los sindicatos firmantes del mismo. Estos empleados serán elegidos y distribuidos por las Secciones Sindicales de forma directamente proporcional a la representación que cada Sindicato ostente en el conjunto de órganos electos incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y que tengan implantación en el conjunto del Estado español. A estas personas les será de aplicación todo lo dispuesto en los artículos 61 y 62.

Artículo 63. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación Provincial cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

2.- Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Participar, según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Diputación en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Corporación Provincial en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar a la Diputación cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

7.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 64. Competencias

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados/as de la Diputación Provincial de Córdoba.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibir información de todos los asuntos de personal de la Corporación.
- b) Emitir informe, con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos plenarios, resoluciones y decretos en materia de personal y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como a los referentes al régimen de prestación de los servicios.
- c) Cada sesión sindical reconocida por la Diputación Provincial, nombrará un representante de la misma que asistirá a la Comisión Informativa de Personal, Hacienda y Patrimonio (o aquella/s Comisión/es que la sustituyan), en la cual actuarán con voz y sin voto en todos los asuntos que afecten o puedan tener repercusión en el personal. Como partícipes de dicha Comisión Informativa, tendrán acceso a los expedientes relativos a personal que en la misma se vaya a tratar.
- d) Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 65. Derecho de Reunión

Los empleados/as de la Diputación de Córdoba podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quiénes, de acuerdo con el artículo 60 del presente Convenio, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Presidente de la Corporación recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente.

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

- a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas por los representantes

definidos anteriormente.

b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de celebración de la reunión, el Presidente no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso, la celebración de una reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Diputación.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo habrán de cumplirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

1.- Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.

2.- Que, cuanto menos, ostenten cargo sindical al nivel provincial, y

3.- Que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas o cargos que ostenten.

Artículo 66. Servicios Mínimos en Caso de Conflicto Laboral

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como por el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un domingo.

Artículo 67. Canon de Negociación

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se



establece un cánón de negociación colectiva para los trabajadores afectados por este Convenio, así como su correspondiente revisión anual.

Todos los trabajadores o trabajadoras que deseen libre y voluntariamente que la Excm. Diputación Provincial de Córdoba descuente en su nómina de haberes el canon de negociación, deberán solicitarlo por escrito. Aquel trabajador o trabajadora que no lo solicite no podrá serle deducida cantidad alguna.

El importe a deducir será de 30,05 euros.

Artículo 68. Disposiciones Generales

La Corporación Provincial facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

- a) Tablones de Anuncios independientes para cada Comité de Empresa, Junta de Personal y Sección Sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada o salida de los Centros de trabajo y tajos de obra.
- b) Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidos por la Diputación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo serán en todo momento, sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares; participación que se realizará por las secciones sindicales de forma directamente proporcional a la representación que ostenten en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

Artículo 69. Notificación de Acuerdos de los Órganos Corporativos

La Diputación Provincial viene obligada a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos, resoluciones y decretos que afecten al personal que representan.

Capítulo VII. Salud y Seguridad en el Trabajo

Artículo 70. Principios Generales

1.- La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la Diputación de Córdoba, manifestando ésta claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as. Esta política debe





divulgarse y documentarse entre todos los/as trabajadores/as de la Diputación asegurándose que es comprendida y compartida por todos.

Para ello, la Diputación reconoce la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a un eficaz nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación.

Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas legal y reglamentariamente. Igualmente tendrán el deber de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las obligaciones que en esta materia se establezcan podrá tener la consideración de falta administrativa, en su caso, y originar responsabilidades disciplinarias.

3.- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Diputación Provincial, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre y sus modificaciones según la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La formulación de la política preventiva en una unidad de trabajo partirá de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, que se realizará, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la misma y aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4.- A medida que, por la Corporación, se eliminen de forma efectiva las causas que originan las situaciones de riesgo que pudieran existir, desaparecerán las percepciones económicas que compensasen dichas condiciones (peligrosidad, penosidad o toxicidad). Idéntico proceder se seguirá cuando por resolución de la autoridad competente se determine la inexistencia de las referidas condiciones.

El componente retributivo destinado a retribuir las situaciones referenciadas anteriormente no podrá consolidarse, a ningún efecto, ni originar ningún tipo de derecho individual, cuando cambien las circunstancias tenidas en cuenta para la valoración de las mencionadas condiciones en los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo.

5.- Se garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presente discapacidad física, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no prestarán servicios en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos o los demás empleados públicos ponerse en situación de riesgo, procediéndose, siempre a instancia del interesado/a y previa certificación emitida por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales a petición de la Diputación de Córdoba, a colocar al trabajador/a afectado/a en un puesto de trabajo adecuado a su titulación. En todo caso, el pase a esta situación no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare. Si la discapacidad física o funcional se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleado percibirá el cien por cien de sus retribuciones.

La Mesa General de Negociación a través de la Relación de Puestos de trabajo establecerá cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser previstos para este personal.

No se autorizarán cambios de puestos de trabajo por motivos de salud a quienes hayan cumplido la edad de jubilación obligatoria y hayan optado por continuar en servicio activo. Además si se hubiese producido un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud llegada la edad de jubilación, y optando el/la trabajador/a por seguir en el servicio activo, éste/a volverá a su puesto de trabajo originario, salvo que no haya alcanzado el período de carencia necesario para obtener el 100 % del haber regulador de la pensión.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá protocolos para la implantación del supuesto recogido en este párrafo.

6.- La Diputación de Córdoba se compromete en cumplimiento del deber de protección, a que dentro del Plan de Formación del personal cada empleado/a

reciba una formación teórica y práctica suficiente, adecuada y específica del puesto de trabajo en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud Laboral determinará el número de horas necesarias para el cumplimiento de las acciones formativas.

Artículo 71. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

1.- Los servicios de prevención se conceptúan como el conjunto de medios humanos y materiales precisos para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada prevención de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello a la empresa, a los/as trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

2.- El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo que se refiere a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y la formación de los/as trabajadores/as.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

g) Participar en las sesiones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

h) Mantener una formación continuada encaminada a actualizar sus conocimientos técnicos y mejora de los mismos.

3.- El Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinario debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones, Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes, así como sus recursos técnicos, deben ser adecuados y suficientes para las actividades preventivas a desarrollar.



Artículo 72. Competencias del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio.

1.- La Unidad Básica de Salud Laboral tiene las siguientes competencias sobre los empleados de esta Corporación:

1.1.- Salud de los/as trabajadores/as.

a) Evaluación de la salud previo a la admisión de nuevos/as trabajadores/as en la empresa o nuevo puesto de trabajo para descubrir enfermedades infecciosas que puedan suponer un peligro para los demás empleados/as, diagnosticar enfermedades latentes o inadvertidas y determinar la aptitud y/o defectos físicos en relación con el cargo a desempeñar y puesto de trabajo a cubrir.

b) Evaluación de la salud periódica, específica y voluntaria, salvo los puestos de trabajo así determinados por el Comité de Seguridad y Salud, para la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as y el diagnóstico precoz de alteraciones causadas o no por el trabajo.

c) Evaluación de la salud, después de ausencias prolongadas por motivos de salud, a petición de los/as interesados/as, por indicación de la Corporación Provincial y/o Unidad Básica de Salud.

d) Vacunación de los/as trabajadores/as cuando fuese dictada por las autoridades sanitarias y en campañas de salud para prevención de enfermedades infecciosas.

e) Asistencia, en horas de trabajo, a las consultas de los trabajadores/ as, en materia relacionada con su salud.

f) Evaluación de la salud a petición de sus superiores o de la empresa para valorar la aptitud de un/a trabajador/a en un momento determinado.

g) Asimismo, a las trabajadoras que lo soliciten, y de acuerdo al protocolo científico aprobado por el Comité de Seguridad y Salud, se les facilitará revisión ginecológica y/o mamográfica, mediante la oportuna concertación con el correspondiente servicio.

h) Facilitar a los trabajadores, conforme al protocolo científico específico, la determinación del antígeno prostático.

1.2.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

a) Diagnóstico de las enfermedades profesionales.

b) Investigación de las causas de enfermedad, para precisar la forma y condiciones en que se produjeron.



c) Notificar los casos de accidente y de la enfermedad ocasionados por el trabajo o con ocasión del mismo y asistir al accidentado que acuda a la unidad.

d) Preparación de los/as trabajadores/as seleccionados para prácticas de auxilio de urgencia y colaboración directa en los planes de emergencia y evacuación de la empresa (autoprotección).

1.3.- Educación higiénico-preventiva de los/as trabajadores/as: Organización de actividades, conferencias, reuniones, etc., destinadas a incrementar la formación preventiva de los/as trabajadores/as.

1.4.- Aumento del rendimiento individual:

a) Seguimiento médico del absentismo, mediante la prevención y las citaciones a consulta médica a los efectos dispuestos en el artículo 37, 3 d) del R.D. 39/1997.

b) Estudios de orientación de los métodos de trabajo desde el punto de vista biológico y ergonómico con objeto de disminuir la fatiga.

2. Competencias en materia de Seguridad e Higiene Laboral.-

Para facilitar el cumplimiento de la Ley de Prevención, se articularán las competencias en materia de seguridad e higiene laboral que serán:

2.1. Seguridad e Higiene del trabajo:

a) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales para determinar los valores óptimos y posibles en ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo.

b) Estudio y comprobación para determinar los niveles de exposición a ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones, líquidos, sólidos, vapores, gases, humos, polvos y nieblas, tóxicos o peligrosos producidos o utilizados en el trabajo.

c) Análisis y ordenación de los puestos de trabajo para la valoración posterior de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas y en relación con los riesgos de accidentes y enfermedades.

d) Estudio e informe sobre nuevos locales de trabajo a efectos de valoración de sus condiciones higiénicas y de prevención de los posibles riesgos.

e) Realización y seguimiento de manuales de autoprotección de los centros de trabajo (planes de emergencia y evacuación de centros).

f) Promoción y asesoramientos para una buena conservación de las condiciones de los lugares de trabajo y locales de higiene y bienestar, de acuerdo con el R.D. 486/97.



g) Solicitar cuando proceda asesoramiento en estudios de condiciones de trabajo a los organismos oficiales competentes.

2.2.- Accidentes de trabajo:

a) Estudiar las causas, con apertura de informe en donde se precise la forma y condiciones en que se produjera, así como las posibilidades de evitarlos con medidas preventivas, dando cuenta del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

b) Preparación de los/as trabajadores/as seleccionados para impartirles las prácticas de auxilios de urgencia y colaboración directa con la organización de equipos de salvamento en los planes de emergencia y evacuación de su centro (autoprotección).

2.3.- Educación preventiva de los/as trabajadores/as. Divulgar entre los/as trabajadores/as los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades y accidentes.

Artículo 73. Consulta y Participación de los Trabajadores/as

1.- El empresario deberá consultar a los/as trabajadores/as, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los/as trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los/as trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los arts. 18, apartado 1, y art. 23, apartado 1, de la Ley 31/95.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

2.- Las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con los representantes de los trabajadores/as en el seno del Comité de Seguridad y Salud.



3. Participación de los/as trabajadores/as

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, a través de sus representantes, mediante los comités de empresa, los/as delegados/as de personal y los representantes sindicales que les correspondan. Para ello, ejercerán las competencias establecidas en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los/as delegados/as de prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados/as.

Artículo 74. Delegados/as de Prevención

1.- Los/as delegados/as de prevención de la Diputación de Córdoba son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, siendo designados por los representantes de personal, rigiéndose en cuanto a su número, competencias y facultades por lo dispuesto en los arts. 35 y 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales. Se asegura la designación de al menos un delegado por sindicato con representación legal en los órganos legales de representación de los/as trabajadores/as (respetando el máximo legal).

2.- Los/as delegados/as de prevención tiene el deber de sigilo profesional respecto a la información a la que tuviesen acceso como consecuencia de las competencias y facultades que tienen atribuidas en los términos establecidos en el art. 37 de la referida Ley.

3.- El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en la normativa vigente. No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la mencionada Ley.

4.- Dentro del Plan de Formación de la Corporación, los/as delegados/as de prevención recibirán por parte de la Diputación de Córdoba, bien por sus propios



medios o en concierto con organismos especializados, los medios y la formación específica en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, con un mínimo de treinta horas anuales, debiendo reiterarse dicha formación con la periodicidad adecuada, si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los/as delegados/as de prevención.

5.- La Diputación de Córdoba expedirá la acreditación oportuna, de forma individualizada, para los/as delegados/as de prevención, con la finalidad de facilitar tanto el desempeño de las funciones atribuidas a éstos en la Ley 31/1995, así como un adecuado nivel de colaboración por parte del personal de la Corporación.

Artículo 75. Comité de Seguridad y Salud

1.- El Comité de Seguridad y Salud de la Diputación de Córdoba es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

2.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley 31/95, el Comité de Seguridad y Salud estará integrado por los siguientes miembros:

- Cinco miembros designados por el Presidente de la Corporación.
- Cinco miembros en representación de los/as trabajadores/as, elegidos por las Secciones Sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que se ostente en el conjunto de Comité de Empresa y Junta de Personal.
- Un/a empleado/a del Área de Personal, designado/a por la Empresa, que realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.
- Las partes integrantes del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz, pero no voto.
- La Presidencia del Comité recaerá semestralmente de forma alternativa entre la Empresa y la parte social.

La relación nominal de todos los componentes del Comité será comunicada a la Inspección de Trabajo dentro de los cinco días siguientes al de su constitución. En igual caso, se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

En las reuniones del Comité, participarán con voz pero sin voto, los/as delegados/as sindicales y los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos





Laborales propio. Igualmente, y en las mismas condiciones, podrán participar los/as trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación y/o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa siempre que lo solicite algunas de las partes representadas en el Comité.

3.- Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que a tal efecto tiene reconocidas en el art. 39 de la Ley 31/95. Específicamente, el Comité conocerá con carácter previo los Planes de emergencias que se elaboren con motivo de la celebración en días laborables de ferias y certámenes en cualquiera de los centros de trabajo.

4.- El Comité se reunirá al menos una vez al trimestre, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

En caso de gravedad cualquiera de los componentes del Comité podrá solicitar la convocatoria urgente del mismo, sin necesidad de plazos.

5.- Los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad y Salud se elevarán al Presidente de la Corporación, Delegados de las Áreas o al Pleno en función de las competencias que legalmente se atribuyen a tales órganos.

6.- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud. Las reuniones del Comité tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias.

a) Reuniones ordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, previa convocatoria, efectuada por su Presidente. En la citación para la reunión ordinaria irán incluidos:

- El borrador del acta de la sesión anterior y el orden del día

b) Reuniones extraordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario, previa petición de algunas de las partes representadas en el mismo.

Al menos una vez al año se reunirá el Comité de Seguridad y Salud, con la presencia del Presidente de la Corporación.

El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

7.- Tendrá una dotación presupuestaria propia para cumplir sus fines.

Artículo 76. Dotación Presupuestaria

La Corporación deberá realizar previsiones presupuestarias para la implantación, dotación y mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud y especialmente en los puestos de trabajo que afecten a los colectivos de



trabajadores/as con mayor índice de riesgo. A tal fin se contemplará en los presupuestos de cada año una partida reservada al efecto, tanto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como al Comité de Seguridad y Salud, asegurando de este modo, el cumplimiento de la Ley 31/ 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 77. Protección a la Maternidad

1.- La mujer embarazada en caso de desarrollar un trabajo evaluado por el personal sanitario competente de esta Corporación como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita la afectada o del tiempo de trabajo. No podrán adscribirse a mujeres gestantes para tareas en las que existan contaminantes físicos, químicos o biológicos con capacidad teratogénica.

2.- En el supuesto de que lo manifestado en el apartado anterior no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique siempre bien el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la afectada, o bien por el personal médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Corporación, ocupará un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional, manteniéndose dicha situación hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3.- En idénticos términos, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4.- Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación con idénticos requisitos y condiciones durante el periodo de lactancia.

5.- Se facilitarán los medios técnicos para el reposo de la embarazada a petición de la misma.

Capítulo VIII. Garantías Complementarias

Artículo 78. Garantías de Afiliación

La Empresa vendrá obligada a entregar al empleado/a, en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, de una fotocopia del parte de afiliación y/o alta en la Seguridad Social.

Artículo 79. Difusión del Convenio



La Diputación Provincial dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio Colectivo.

A tal fin, se entregará a cada empleado un ejemplar del mismo, así como a cada trabajador que se contrate inicialmente.

Artículo 80. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Para el Control, Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por 7 miembros de la Corporación y 7 miembros de la parte social.

La composición de la parte social estará constituida por todas las secciones sindicales firmantes del Convenio, y será designada por ellas, de forma directamente proporcional a la representación sindical que ostenten en el Comité de Empresa y Junta de Personal.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, tanto asesores como miembros le corresponda a cada Sección Sindical por la Corporación.

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- d) Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

La Presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural a la representación sindical y el segundo a la Corporación.

Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los sindicatos representativos podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de la Comisión.

Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión.





Se celebrará una sesión ordinaria cada tres meses, previa convocatoria de la Presidencia, y con carácter extraordinario, cuando las circunstancias lo precisen y a petición de cualquiera de las partes.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes.

La aplicación y eficacia del laudo arbitral se someterá a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX. Condiciones Económicas

Artículo 81. Negociación y Aplicación de Retribuciones

Anualmente, se constituirá la Mesa General de Negociación del personal afectado por el presente Convenio, que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1 de enero de cada año natural.

La composición de esta Mesa estará determinada por el número máximo de miembros que determina la legislación vigente.

La composición de la parte social estará determinada por las Secciones Sindicales legalmente constituidas, en proporción directa a su representatividad en los órganos electos.

Artículo 82. Conceptos Retributivos

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los empleados afectados por el presente Convenio, los siguientes:

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

b) Retribuciones complementarias:

- Complemento de Destino.
- Complemento Específico.
- Complemento de Productividad.





- Complemento Personal Transitorio, en su caso.
- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

El concepto y devengo de cada uno de estos elementos retributivos es el establecido en la legislación de retribuciones de los funcionarios públicos locales.

Artículo 83. Estructura Retributiva

De conformidad con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio, tendrán los siguientes derechos económicos de devengo:

a) Retribuciones Básicas: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Retribuciones Complementarias: Excluido el Complemento de Destino, que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las restantes estarán a los importes que en el ámbito de la negociación colectiva se establezcan anualmente.

b.1.- Complemento de Productividad.- En atención a las circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo se aplica este complemento.

En ningún caso el devengo de este Complemento durante un período de tiempo, originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor.

El Complemento se devenga, abona y percibe mensualmente sobre el trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes, computándose y abonándose como tiempo de trabajo efectivo en los períodos de vacaciones, permisos, accidente de trabajo y baja maternal.

Artículo 84. Horas Extraordinarias

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Cuando por necesidades del Servicio hubieran de realizarse, se compensarán con descanso doble cada fracción de tiempo efectivamente trabajada, debiendo ser autorizadas previamente, y por escrito, por el Servicio de Recursos Humanos a instancia del Jefe del Servicio o del Centro afectado.

El cómputo de horas extraordinarias se efectuará por trimestres naturales a efectos de su compensación. Cuando el número de horas en dicho periodo sea inferior a 21, se podrán disfrutar los descansos correspondientes en el mismo





trimestre o durante los nueve meses siguientes. Cuando se hayan superado en el mismo intervalo las veintiuna horas, se disfrutarán los descansos en el mismo trimestre o en los cuatro meses siguientes, a iniciativa del trabajador afectado, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del servicio.

Si se acumulasen descansos superiores a 5 días y las necesidades del servicio lo permiten, la Corporación podrá cubrir dicho puesto de trabajo mientras dure la eventualidad.

En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuar los servicios extraordinarios por causa de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros, y ese no fuere su cometido habitual, se retribuirán económicamente, debiendo justificarse en un plazo no superior a 5 días laborables y su valor hora profesional, sobre el que se aplicará el 75% para el cálculo de gratificación, se obtendrán de la aplicación de la siguiente fórmula:

a) Retribuciones íntegras y fijas.

b) Denominador.- 1.484 horas.

Las cuantías pactadas en el presente Convenio, referentes a sábados, domingos y festivos, serán abonadas como gratificaciones.

Mensualmente el Servicio de Recursos Humanos informará por escrito a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y Servicio al que están adscritos.

Quedan exceptuados de estos regímenes de compensación los empleados públicos que perciben en el complemento específico el factor de plena o especial dedicación.

Artículo 85. Complemento Personal

Se establece un Complemento personal de carácter no absorbible que vendrá a garantizar la cuantía que actualmente vienen percibiendo los empleados de esta Corporación, por este concepto.

Artículo 86. Indemnización por Razón del Servicio

Excluidas las peculiares circunstancias que originan el derecho al devengo de la indemnización por desplazamiento y la del transporte, cualquier otra circunstancia se abonará en la cuantía y en los supuestos contemplados en el R.D. 462/2002, de 24 de Mayo, y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen.





En aquellos supuestos que tengan una duración inferior a un día natural, los gastos de manutención que se abonen serán los efectivamente satisfechos, sin que en ningún caso puedan sobrepasar el tope máximo establecido para el Grupo II.-

Los gastos de alojamiento y los de viaje podrán concertarse con carácter general con empresas de servicios. En el concierto de los gastos de alojamiento se determinará el precio por día y tipo de alojamiento, siendo orientativas las cuantías que para tales gastos se establecen en la normativa estatal.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, como la escasez de oferta hotelera en la ciudad de destino o el elevado precio de los alojamientos o las condiciones del servicio o trabajo a realizar por el empleado, y siempre que se autorice previa y expresamente por el Diputado de Personal, se abonarán los gastos de alojamiento y manutención realmente satisfechos, sin que puedan exceder de las cuantías fijadas en el R.D. 462/2002, de 24 de Mayo para el Grupo II.

El personal que forme parte de Delegaciones oficiales presididas por miembros de la Corporación, no percibirá ningún tipo de indemnización, siendo resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados. Asimismo, el personal que forme parte de delegaciones oficiales encabezadas por empleados/as o directivos de un Grupo superior, percibirán las indemnizaciones correspondientes a dicho Grupo.

Artículo 87. Indemnización por Desplazamiento

Los mecánicos conductores adscritos a Carreteras que roten a lo largo del año entre las diversas Zonas percibirán 30 euros por cada día laborable realmente trabajado, corriendo por cuenta del mismo el desplazamiento y su alojamiento y manutención durante la referida jornada laboral, así como su obligada presencia a la hora del inicio de la jornada diaria en su puesto de trabajo.

Disposición Transitoria

Se reconoce un complemento personal a favor del personal que viniera percibiendo con arreglo al anterior Acuerdo sobre condiciones de trabajo la indemnización por transporte.

Disposición Final

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4, el presente Acuerdo entrará en vigor a partir de su publicación íntegra en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. No obstante, surtirán efecto a partir de 1º de enero de 2004 los siguientes artículos:

Artículo 42: Sábados y domingos.



Artículo 46: Ayuda Familiar.

Artículo 56: Anticipos para Vivienda.

Artículo 57: Ayudas de estudios.

Capítulo IX. Condiciones Económicas

ANEXO I

Normas para la concesión de anticipos reintegrables para adquisición o construcción de vivienda para el personal fijo de la Plantilla de esta Corporación

1.- CONCEPTO.

Existe en la Excm. Diputación Provincial de Córdoba un Fondo especial con destino a conceder a sus empleados anticipos sin interés, destinados a la adquisición o construcción de vivienda que haya de constituir el domicilio habitual familiar del empleado, obras de reparación o mejora de la vivienda habitual, o a la amortización de préstamos con garantía hipotecaria destinados a la Adquisición o Construcción de la vivienda habitual.

2.- DOTACIÓN.

Se integrarán en este Fondo todas las cantidades existentes en los fondos actuales, con el mismo destino y las que procedan del reintegro de las mismas, así como la partida presupuestaria de 12.000 euros que incluirá la Corporación cada año en el Presupuesto Único.

Con carácter anual previo a la correspondiente convocatoria, se remitirá a la Comisión Administradora y a los Órganos electos de representación sindical, el estado de cuentas de la partida de prestamos de viviendas, con especificación separada de la cuantía del porcentaje del Fondo de Garantía.

Una vez concluida la convocatoria anual, la cantidad sobrante que pueda existir pasará a engrosar el Fondo de la convocatoria del año siguiente

3.- DESTINATARIOS

Tendrán opción para préstamos de vivienda los empleados de la Diputación cualesquiera que sea el centro de trabajo donde presten sus servicios y que ostenten la condición de contratados laborales fijos.

No tendrán derecho los empleados que se encuentren en situación de servicios especiales, en excedencia en sus diferentes modalidades o en suspensión de funciones, o aquellos laborales fijos que tengan suspendido el contrato de trabajo.





4.- CLASES DE PRESTAMOS.

Los préstamos de vivienda serán concedidos, según las siguientes modalidades:

Adquisición o construcción de vivienda que haya de constituir el domicilio habitual familiar del empleado.

Obras de reparación o mejora de la vivienda habitual.

La amortización de préstamos con garantía hipotecaria destinados a las anteriores finalidades.

En los casos de separación legal, debidamente inscrita en el Registro Civil, o divorcio, el cónyuge empleado de la Diputación que quede en posesión de la vivienda del domicilio conyugal, podrá solicitar este préstamo para comprar a la otra parte su propiedad sobre la vivienda, o bien el cónyuge empleado de la Diputación que cede la vivienda podrá solicitar el préstamo para la adquisición de otra vivienda.

El anticipo que se hubiera solicitado para la adquisición de vivienda podrá destinarse no obstante, a amortización de préstamo o cancelación de hipoteca si durante la tramitación del mismo el interesado hubiera abonado al comprador el precio pactado de la vivienda y hubiera suscrito para ello el correspondiente préstamo o constituido hipoteca sobre la misma.

5.- REQUISITOS.

No se aceptarán solicitudes de anticipos por parte de ningún empleado o su cónyuge, mientras tengan pendientes reintegros del mismo.

En caso de solicitarlo los dos cónyuges, por tener ambos la condición de empleados, se les concederá a uno solo de ellos previa opción de los interesados. Excluidos los supuestos de separación legal o divorcio. Asimismo, sólo se concederá un anticipo con destino a la misma vivienda cuando fuesen dos los solicitantes.

6.- CUANTÍA.

Con independencia del destino del anticipo, este tendrá un límite objetivo o cuantía máxima de 13.691,06 euros.

7.- FONDO DE GARANTÍA.

Estos anticipos no devengarán interés alguno, pero con destino a cubrir eventuales fallidos que pudieran producirse, la cuota mensual de amortización se incrementarán en todos los casos en un 2% de su importe que aumentará el fondo especial de estos préstamos y será distribuido su montante económico en



cada convocatoria.

8.- COBERTURA DE RIESGOS.

A fin de garantizar el reintegro de las cantidades adeudadas en caso de fallecimiento del perceptor, éste deberá suscribir una póliza de seguro de vida de amortización por un importe mínimo del anticipo percibido, destinando como primer beneficiario de la misma a la Diputación Provincial, quien de darse el supuesto recogido en el presente apartado, lo reintegrará al fondo de anticipos. La suscripción de esta póliza será requisito indispensable para el cobro del anticipo.

9.- PROCEDIMIENTO.

La solicitud del anticipo se realizará dentro del plazo de un mes a partir del día 1 incluido del mes de octubre de cada año y con la instancia deberán acreditarse fehacientemente los siguientes extremos:

- a) Situación familiar mediante las oportunas fotocopias compulsadas del Libro de Familia.
- b) Certificado de convivencia.
- c) En su caso, Declaración jurada de que el cónyuge no trabaja y no tiene ingresos.
- d) En su caso, certificación acreditativa de la situación de minusvalía o subnormalidad de los hijos.
- e) En su caso, certificación acreditativa de la situación de separado legal o divorciado.
- f) Declaración de I.R.P.F. del ejercicio anterior o certificado de la Agencia Tributaria sobre los ingresos percibidos por la Unidad Familiar.
- g) Documentos justificativos en trámite del destino para el que se solicita el anticipo.
- h) Cuanta otra documentación o alegación estime oportuna el solicitante.
- i) Acreditación del propietario de la vivienda donde reside el solicitante.
- j) Acreditación de la situación de uso de la vivienda del solicitante.
- k) Certificado de bienes del solicitante y de su cónyuge, expedido por la Delegación del Ministerio de Hacienda.



10. DE LA AMORTIZACIÓN DEL PRÉSTAMO.

La amortización del préstamo se efectuará en un plazo de diez años, de forma que anualmente se devolverá por el prestatario la parte proporcional de su crédito, mediante descuento por doceavas partes en los haberes mensuales, facultando el prestatario a la Diputación, para que proceda al descuento en nómina de la parte proporcional hasta su total amortización. Si al solicitante le faltasen menos de 10 años para cumplir los 65 de edad, la amortización se efectuará en tantos años como le falten para ello, de tal forma que en el momento de cumplir esta edad tenga amortizado el total del préstamo. En el caso de que el solicitante afiance la devolución de la deuda mediante aval bancario, deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si al prestatario se le concediese excedencia para el cuidado de hijos, formalizará por escrito el compromiso de ingresar en los plazos establecidos el importe de la amortización. Si en el plazo de treinta días de los efectos de esta situación no hubiese efectuado el ingreso, o se produjera una interrupción en los pagos se declarará vencida la deuda pendiente, y se exigirá el reintegro total al prestatario.

Las solicitudes de excedencia voluntaria y de jubilación anticipada deberán cursarse acompañadas de la correspondiente carta de pago de haber liquidado el préstamo pendiente, no siendo aprobadas ninguna de ellas sin la correspondiente conformidad de cancelación de deudas. Si el prestatario dejara de prestar servicios en la Diputación por cualquier causa, responderá personalmente de la amortización de la deuda pendiente con todos sus bienes.

En el caso en que el interesado afiance la devolución de la deuda, mediante aval bancario, ésta deberá cancelarse en los plazos establecidos. Si no se afianzase el pago de la amortización pendiente, la Corporación podrá declarar vencida la deuda, efectuar la liquidación y exigir su reintegro al prestatario. No obstante, si el prestatario quisiera anticipar la devolución del préstamo, podrá hacerlo dando cuenta de ello a la Comisión.

11.- COMISIÓN ADMINISTRADORA.

A los efectos de interpretación y funciones que se estipulan en las presentes Normas, la Comisión Paritaria Mixta, se constituirá en Comisión Administradora de los Préstamos de Vivienda.

La Comisión Administradora tendrá las siguientes funciones:

- a) Examinar las solicitudes presentadas y requerir a los interesados la aportación de los documentos precisos para asegurar que los fondos que se entreguen en concepto de anticipos se destinen a los fines previstos.
- b) Establecer la puntuación de cada solicitud a la vista del baremo correspondiente y de los documentos aportados y fijar el orden de prelación.

c) Interpretar y aplicar las presentes normas respetando en todo momento su espíritu y objetivos, proponiendo a la Corporación Provincial tanto la lista definitiva de los anticipos a conceder y el turno para posibles renunciaciones que se produzcan.

d) Requerir a los solicitantes cuanta documentación se estime oportuna.

Dentro de esta Comisión Administradora será nombrada una Comisión de Control que gestionará y aplicará los apartados a) y b) anteriores.

12.- ADJUDICACIÓN Y BAREMO.

A los efectos del orden de prelación en la concesión de los anticipos se considerarán los siguientes criterios:

a) Los anticipos para adquisición o construcción de vivienda, liberación de hipoteca o préstamo hipotecario y reparación o mejora de vivienda, tendrán todos la misma consideración y prioridad.

b) El orden de adjudicación se determinará de forma exclusiva, por la puntuación obtenida al aplicar los baremos establecidos a continuación.

Se concederán los anticipos a los que obtengan mayor puntuación dentro de las disponibilidades de crédito, con carácter prioritario a aquellos solicitantes que no hayan percibido un anticipo anterior de las mismas características, tanto el propio solicitante como su cónyuge, si trabaja en la Corporación, y según el siguiente baremo:

a) Situación familiar:

Por cada miembro de la unidad familiar, tres puntos (cónyuge e hijos).

Puntuarán únicamente los hijos que, en todo caso, sean menores de edad y de estado solteros, no perciban remuneración por prestación personal alguna y convivan con el solicitante a sus expensas y figuren en la certificación de Ayuda familiar expedida por la Corporación. También se computarán los hijos mayores de edad cuando estén incapacitados para todo trabajo y convivan con el solicitante a sus expensas.

Queda excluido cualquier otro familiar.

b) Por nivel de ingresos percibidos durante el año anterior:

Hasta 12.621,25 euros:	10 puntos.
De 12.621,26 euros a 13.823,28 euros:	8 puntos
De 13.823,29 a 15.025,30 euros:	6 puntos



De 15.025,31 a 16.227,33 euros:	4 puntos
De 16.227,34 a 17.429,35:	2 puntos
De 17.429,36 euros en adelante:	0 puntos

Al personal, que por ser de reciente ingreso en la plantilla, no tuviese computado en la declaración de la renta que sirve de base para la puntuación de los baremos de estos préstamos, todo el ejercicio económico de trabajo efectivo en la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, el Servicio de Personal o de Intervención acreditará qué retribuciones hubiese percibido el solicitante durante todo el año natural computado, en caso de ser plantilla; y este certificado será el usado a todos los efectos de estas bases como remuneración anual del solicitante.

c) Por antigüedad:

- Por cada año completo, 0,75 puntos, con un máximo de 20 años.

Cuando por aplicación del baremo regulado en la norma anterior hubiera empate entre dos solicitantes, se atenderá al de menor renta anual, y en caso de que tuvieren el mismo sueldo, será preferente el que tenga más familia a su cargo. No obstante lo anteriormente dispuesto, si en la distribución de los fondos se llegare a dos personas empatadas, o el último no pudiera percibir la totalidad del préstamo por falta de disponibilidad, se completará la cantidad necesaria con cargo a los reintegros futuros sin tener que dejar al interesado para nuevo concurso.

13.- ABONO DEL PRÉSTAMO.

El importe del anticipo concedido se abonará a la persona y en el momento que designe el beneficiario en la siguiente forma:

13.1.- En caso de adquisición de vivienda a Constructor o Promotor, el pago de la cantidad se hará a la persona física o jurídica promotora o constructora en nombre del beneficiario y previa justificación y presentación del contrato de compra-venta y de la póliza del aval bancario suscrita a favor del adquirente de la vivienda.

- En caso de adquisición a particular o tercera persona de vivienda ya construida, será requisito indispensable la presentación de la escritura pública o acta notarial de subrogación de derechos en favor del adquirente o de su cónyuge, siempre que no exista separación de bienes.

No obstante y en caso de imposibilidad de la presentación de tales documentos, examinadas las circunstancias del solicitante, la certificación en fecha y lugar de la Comisión de Control, adquirirá el mismo valor, con carácter provisional, que

tales documentos, los cuales habrán de adjuntarse de manera obligatoria al expediente en el momento en que el solicitante disponga de ellos.

13.2.- En caso de cancelación total o parcial de préstamos con garantía hipotecaria, el pago se hará a la entidad acreedora en nombre del beneficiario.

13.3.- Cuando se trate de anticipos para mejora o reparación de vivienda, se exigirán los siguientes requisitos:

a) Proyecto o presupuesto de la obra a realizar con informe de los servicios de Arquitectura de esta Corporación, en el que se haga constar la posibilidad de realización de la obra completa y la adecuación entre la necesidad y el importe estimado.

b) Los pagos se efectuarán previo análisis de las fórmulas empleadas por el solicitante y en todo caso contra certificación expedida por funcionario facultativo. Se abonará hasta un 50 % del importe del anticipo con el carácter de a justificar. Una vez justificadas las cantidades anteriores se procederá al abono del restante 50%, previa comprobación y certificación del estado de la obra.

14.- FORMALIZACIÓN.

Una vez adoptada por la Presidencia de la Corporación la resolución a que hace referencia el apartado c) de la norma 11, se comunicará al interesado que en el plazo máximo de cuatro meses deberá aportar la documentación necesaria, suscribir el contrato de préstamo comprometiéndose al reintegro de las cantidades mensuales de amortización y autorizando en su consecuencia a la Diputación para que se le retenga en la nómina mensual, así como determinando la persona, física o jurídica, a la que haya de hacerse el pago.

Transcurrido este plazo de cuatro meses contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución sin que se haya ultimado todos los requisitos, se considerará caducado el derecho y se atenderá a los siguientes en el turno de espera, salvo casos excepcionales justificados y apreciados por la Comisión Administradora.

15.- CONTROL.

En caso de que por el beneficiario no se destine la cantidad percibida a las finalidades previstas en estas normas o incurriese en falsedad de documentos presentados, reintegrará de inmediato en las mensualidades posteriores las cantidades globales que adeude, con instrucción en su caso, del correspondiente expediente disciplinario, así como la inhabilitación futura en la percepción de este tipo de préstamos.

16.- INCOMPATIBILIDADES.



Para poder ser beneficiario de estos préstamos, tanto el solicitante como su cónyuge sólo podrán ser propietarios o tener algún derecho real sobre una sola vivienda. En el supuesto que fueran propietarios u ostentasen algún derecho real sobre dos o más viviendas, habrán de enajenarlas desde el momento en que se les concediese este préstamo y previamente al abono del mismo, para lo cual deberá presentar copia de escritura pública de la enajenación o certificado del Registro de la Propiedad que acredite fehacientemente la misma.

Estos anticipos, que no guardan relación alguna con los anticipos reintegrables, serán compatibles con los mismos y se podrán disfrutar ambos a la vez.

ANEXO II. Régimen Disciplinario

Artículo Primero.

1.- El presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los empleados en régimen laboral de la Excm.a Diputación Provincial de Córdoba y tiene su base jurídica en el Estatuto de los

Trabajadores y demás normas concordantes que sean de aplicación en esta materia.

2.- Todo trabajador podrá dar cuenta a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3.- Los empleados podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las normas contenidas en este Reglamento serán de aplicación preferente cuando sean más favorables para el empleado que las correspondientes al régimen jurídico que le es propio.

Artículo Segundo.

Las infracciones o faltas cometidas por los empleados derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser muy graves, graves o leves.

Artículo Tercero.- Son faltas muy graves:

1.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso



sexual.

2.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4.- El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

6.- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días continuos, al mes.

7.- Los malos tratos de obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general, incluidos los que tengan una motivación de carácter sexual.

8.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

9.- La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja, por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

10.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

12.- Causar por negligencia mala fé daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Corporación.

13.- La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

14.- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

Artículo Cuarto.- Son faltas graves:

1.- La falta grave de obediencia debida a los superiores y autoridades en relación a las funciones propias de su puesto de trabajo.

2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- 3.- La falta grave de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general, incluida la que tenga una motivación de carácter sexual..
- 4.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 6.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 7.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 8.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades., cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 9.- Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 10.- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga más de 10 horas al mes.
- 11.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- 12.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- 13.- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de falta grave de sus subordinados.

Artículo Quinto.- Son faltas leves:

- 1.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- 2.- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, incluida aquella que tenga una motivación de carácter sexual
- 3.- Descuido o negligencia en el incumplimiento del trabajo.
- 4.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes.
- 5.- La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se





pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6.- El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documento de los servicios.

7.- No llevar durante la jornada la ropa de trabajo que por Convenio corresponda, sin causa justificada.

8.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Artículo Sexto.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de tres meses hasta doce meses.

b) Traslado forzoso sin indemnización.

c) Despido.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

3.- Por faltas leves:

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

4.- Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubieren motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del Centro respectivo.

5.- Las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

6.- En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido, (por motivos contemplados en este artículo), y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Con independencia del procedimiento sancionador que queda descrito con





anterioridad, cuando el despido se considere improcedente, por la autoridad judicial competente, la readmisión del empleado de plantilla lo será a opción siempre del interesado.

Artículo Séptimo.- Procedimiento sancionador

En la imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente disciplinario. Estas serán sancionadas por el Presidente de la Corporación, previa audiencia del interesado, pudiendo ser asistido, a su elección, por un representante legal de los trabajadores.

Las demás faltas, para ser sancionadas, requerirán la instrucción previa de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Acuerdo de calificación provisional.
- Acuerdo de calificación definitiva.

La iniciación del expediente disciplinario interrumpe los plazos de prescripción. No obstante, tras el conocimiento de los hechos objeto de instrucción, el instructor hará una valoración de los mismos y en su caso apreciará de oficio la prescripción si concurriera, tras lo cual propondrá el archivo de las actuaciones.

El expediente previo se tramitará por el Jefe de Servicio o responsable del Centro en un plazo máximo de ocho días, a partir del momento en que se conozca el hecho y estará constituido por:

- Denuncia.
- Pliego de Alegaciones, presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de que a qué Central Sindical se le debe remitir la notificación de calificación provisional o bien al Comité de empresa.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el Centro al que se pertenezca, serán remitidos al Servicio de Recursos Humanos, en el cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de ocho días, contados desde la recepción del expediente, y se dará traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Comité de Empresa, así como a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa o a la que el trabajador haya designado en su comunicación, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de ocho días, a partir de la notificación de la calificación provisional.





Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado, el Pliego de alegaciones a la calificación provisional, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de ocho días, a partir de la recepción por el Servicio de Recursos Humanos de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca siguiéndose sucesivamente los trámites reglamentarios.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

ANEXO III

Bases para cubrir por el Sistema de Concurso de Méritos los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y de conformidad con el artículo 40.1 del Real Decreto 364/ 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, las presentes bases regulan las normas para la provisión de puestos de trabajo mediante los sistemas de concurso general y concurso específico.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y la Directiva comunitaria de 9 de febrero de 1976, en los concursos se tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la provisión de los puestos de trabajo y promoción profesional de los empleados públicos.

Primera.

- 1.- Podrán participar en los concursos los empleados públicos de plantilla en cualquier situación administrativa, salvo los suspensos en firme mientras dure la suspensión.
- 2.- Deberán participar en la convocatoria aquellos empleados públicos incluidos en el párrafo anterior que tengan una adscripción provisional si se convoca el puesto al que fueron adscritos.

Segunda.-

- 1.- Podrán participar los empleados públicos comprendidos en la Base primera,





siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria.

2.- Los empleados públicos con destino definitivo sólo podrán participar en el concurso si han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido, salvo que hayan sido removidos o cesados del puesto obtenido por el procedimiento de concurso o de libre designación o que haya sido suprimido el puesto de trabajo que venía desempeñando.

3.- Los empleados públicos en situación de servicios especiales o en situación de excedencia por cuidado de familiares sólo podrán participar si en la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias han transcurrido dos años desde la toma de posesión del último destino definitivo obtenido.

4.- Los empleados públicos en situación de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por agrupación familiar sólo podrán participar si llevan más de dos años en dicha situación.

5.- Cuando dos empleados públicos estén interesados por razones de convivencia familiar en obtener puestos de trabajo en el concurso en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones al hecho de que ambos los obtengan, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por cada uno de ellos. Deberán acompañar a su solicitud fotocopia de la petición del otro empleado.

6.- La fecha de referencia para el cumplimiento de los requisitos exigidos y la posesión de los méritos que se aleguen, será el día en que finalice el plazo de presentación de instancias.

Tercera.

1.- Las solicitudes para tomar parte en este concurso se presentarán en el Registro General de la Diputación Provincial o en las oficinas a que se refiere el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

2.- Cada uno de los empleados públicos presentará una única instancia, pudiendo solicitar, por orden de preferencia en los puestos vacantes que se incluyen en el Anexo, siempre que reúna los requisitos exigidos para cada puesto de trabajo.

3.- Los empleados públicos participantes con alguna discapacidad, debidamente acreditada, podrán instar en la solicitud de vacantes la adaptación del puesto o puestos solicitados siempre que no suponga una modificación exorbitante en el contexto de la organización. La procedencia de la adaptación del puesto o

puestos solicitados a la discapacidad del solicitante, sin que ello suponga detrimento para la organización así como, en su caso, la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto, serán apreciadas por la Comisión de Valoración, a propuesta del Centro directivo donde radica el puesto, la cual podrá recabar del interesado, en entrevista personal, la información que estime necesaria, así como el dictamen de los órganos técnicos correspondientes.

4.- Una vez transcurrido el plazo de presentación de instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para el peticionario, sin que puedan ser objeto de modificación, aceptándose renunciadas a las mismas hasta la firma de la resolución de adjudicación.

Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de instancias, y se acreditarán documentalmente junto con la solicitud de participación, en el plazo señalado en la base tercera punto 1.

Cuarta.

1.- En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

2.- La valoración de los méritos para la adjudicación de puestos se efectuará de acuerdo con el siguiente baremo:

2.1. Valoración de méritos adecuados al puesto.— Sólo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

La valoración máxima de los méritos adecuados podrá llegar hasta los 6 puntos. En todo caso, será necesario que los méritos se acrediten documentalmente mediante las pertinentes certificaciones.

Entre los méritos adecuados podrán figurar titulaciones académicas, experiencia profesional, diplomas, etc., que deberán ser acreditados mediante los correspondientes justificantes.

Para poder obtener un puesto de trabajo en el concurso será necesario que los solicitantes alcancen, al menos, el 50 por 100 de la puntuación de los méritos adecuados.

2.2. Valoración de los méritos generales.

2.2.1. Valoración del trabajo desarrollado.



Por el nivel de complemento de destino del último puesto obtenido con carácter definitivo, se adjudicarán hasta un máximo de dos puntos, distribuidos de la forma siguiente:

Por el nivel de un puesto de trabajo superior al del puesto al que se concursa durante: menos de dos años: 0,75 puntos, más de dos años: 1 punto.

Por el nivel de un puesto de trabajo igual al del puesto al que se concursa durante: menos de dos años: 1,75 puntos, más de dos años: 2 puntos.

Por el nivel de un puesto de trabajo inferior en uno o dos niveles al del puesto al que se concursa durante: menos de dos años:

1,25 puntos, más de dos años: 1,50 puntos

Por el nivel de un puesto de trabajo inferior en tres o más niveles al del puesto al que se concursa durante: menos de dos años: 0,10 puntos, más de dos años: 0,20 puntos.

A los empleados públicos reingresados, o removidos de su puesto o procedentes de puestos suprimidos pendientes de asignación de puestos de trabajo, se les valorará como puesto el que les corresponda de acuerdo con dichas normas con la puntuación mayor.

A los empleados públicos en comisión de servicios o adscripción provisional se les valorará el nivel de complemento de destino del último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.

2.2.2.-Valoración del grado personal.—Por la posesión de grado personal se adjudicarán hasta un máximo de tres puntos, según la distribución siguiente:

Por grado personal de igual a superior nivel al puesto al que se concursa:	3,00 puntos
Por grado personal inferior en 1 nivel al del puesto al que se concursa:	2,50 puntos
Por grado personal inferior en 2 niveles al del puesto al que se concursa:	2,00 puntos
Por grado personal inferior en 3 niveles al del puesto al que se concursa:	1,50 puntos
Por grado personal inferior en 4 niveles al del puesto al que se concursa:	1,00 puntos

2.2.3. Cursos de formación y perfeccionamiento.—Únicamente se valorarán la superación o impartición de aquellos cursos de formación y perfeccionamiento incluidos en la convocatoria, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicita y especificados en el Anexo, en los que se haya expedido diploma y certificación de asistencia y/ o, en su caso, certificación de aprovechamiento o impartición, los cuales deberán ser acreditados documentalmente:

Podrá otorgarse por este apartado hasta un máximo de 3 puntos, aplicados de la siguiente forma:

2.2.3.1. Por la participación como asistente o alumno a cursos, seminarios, congresos y jornadas:

Hasta 14 horas ó 2 días:	0,05 puntos
De 15 a 40 horas o de 3 a 7 días:	0,15 puntos
De 41 a 70 horas o de 8 a 12 días:	0,20 puntos
De 71 a 100 horas o de 13 a 20 días:	0,30 puntos
De 101 a 200 horas o de 21 a 40 días:	0,50 puntos
De 201 a 300 horas ó de 41 a 60 días:	1 punto
De 301 a 400 horas ó de 61 a 80 días:	1,50 puntos
De más de 400 horas ó de 80 días:	2,00 puntos

Cuando se acredite que los cursos respectivos han sido superados con aprovechamiento, la puntuación anterior se incrementará en 0,10 puntos.

2.2.3.2. Por la participación como Ponente en cursos, seminarios o jornadas: 0,10 puntos por cada uno, máximo 0,50 puntos.

2.2.4. Antigüedad.- Por cada año o fracción superior a seis meses de servicios en las distintas Administraciones Públicas:

0,40 puntos, hasta un máximo de seis puntos.

A estos efectos se computarán los servicios prestados con carácter previo al ingreso en el Cuerpo o Escala expresamente reconocidos. No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

Quinta.

- Concursos específicos.

En la Relación de Puestos de Trabajo constarán los puestos de trabajo cuya provisión se ha de llevar a efecto mediante concurso específico. En estos supuestos, los concursos constarán de dos fases. Para poder obtener un puesto de trabajo, habrá de alcanzarse una valoración mínima de tres puntos en la primera fase y de cuatro en la segunda. Los participantes que en la primera fase no obtengan la puntuación mínima exigida no podrán pasar a la segunda. En la primera se valorarán los méritos generales enunciados en la base anterior conforme a los criterios establecidos en la misma. En la segunda fase, se valorará la capacidad de los aspirantes para el desempeño del puesto. Con carácter general tendrá dos apartados:

Memoria y entrevista: elaboración de una memoria proyecto de actuación atendiendo a las funciones del puesto a desempeñar.

Los candidatos presentarán y defenderán oralmente ante la Comisión de Valoración la memoria elaborada durante treinta minutos como máximo. A continuación, los miembros de la Comisión podrán formular preguntas sobre el trabajo presentado. La memoria, su defensa oral y la entrevista se valorarán conjuntamente hasta un máximo de seis puntos. Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir en la solicitud de participación las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las entrevistas.

Experiencia y conocimientos necesarios para el desempeño del puesto, que se valorará hasta un máximo de seis puntos. La convocatoria deberá fijar los méritos específicos adecuados a las características de los puestos mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación, en su caso, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.

6. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación, sumados los resultados finales de las dos fases.

Sexta.

1. La propuesta de adjudicación de cada uno de los puestos se efectuará atendiendo a la puntuación total máxima obtenida. Los méritos se calificarán mediante el sistema de autobaremación.

Dicho sistema se ajustará a las siguientes normas:

Se procederá a la cumplimentación, por cada aspirante, del formulario de autobaremación que figure en el anexo correspondiente.

La Comisión de valoración procederá a la verificación de la autobaremación presentada por los aspirantes. En dicho proceso de verificación, la Comisión podrá minorar la puntuación consignada por los aspirantes en el caso de méritos no valorables conforme al baremo de méritos por no tener relación directa con el puesto objeto de la convocatoria u otras circunstancias debidamente motivadas así como en el caso de apreciar errores aritméticos.

En ningún caso, podrá la Comisión calificar méritos no alegados ni otorgar una puntuación mayor a la consignada en cada apartado del baremo por los aspirantes, salvo que éstos hubieran incurrido en errores aritméticos.

2. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a lo dispuesto en el artículo 44.4 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Séptima.

La Comisión de Valoración que intervendrá en el proceso de adjudicación de los puestos quedará conformada del siguiente modo:

A) PRESIDENTE: El de la Corporación o miembro de la misma en quién delegue.

B) SECRETARIO: El de la Corporación o un empleado de la misma con titulación de Licenciado/a en Derecho. Actuará con voz y sin voto.

C) VOCALES:

- 3 miembros en representación de la Corporación, siendo uno al menos empleado representante del Area al que figure adscrito cada puesto de trabajo.
- 3 miembros propuestos por las organizaciones sindicales más representativas y las que cuenten con más del 10% de representantes en la Diputación Provincial, en proporción al resultado de las elecciones sindicales.

La Comisión de Valoración podrá contar con expertos designados por la autoridad convocante, previa solicitud de la Comisión, los cuales actuarán, con voz pero sin voto, en calidad de asesores, de acuerdo con el artículo 46 del Real Decreto 364/1995.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración deberán pertenecer a Cuerpos o Escalas de Grupo de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados.

Realizada la valoración de los méritos por la Comisión, se hará pública la propuesta de resolución del concurso en el Tablón de Edictos. Los interesados podrán formular las alegaciones que estimen convenientes a su derecho en el plazo de diez días, las cuales, examinadas por la Comisión, serán elevadas junto con las propuestas de adjudicación al órgano convocante.

Octava.

1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de la finalización del de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

2. La resolución del concurso se motivará con referencia al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria. En todo caso deberán quedar acreditadas en el procedimiento, como fundamentos de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido y la valoración final de los méritos de los candidatos.

Novena.



1.- Los puestos de trabajo adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo de toma de posesión se hubiere obtenido otro destino mediante convocatoria pública. El escrito de opción se dirigirá a la autoridad a que se refiere la Base tercera.

2.- Los traslados que hayan de producirse por la resolución del concurso tendrán la consideración de voluntarios y, en consecuencia, no generarán derecho al abono de indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón del servicio.

Décima.

1.- El concurso se resolverá por resolución de la Presidencia, que se publicará en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia en la que figurarán los datos personales del empleado, el puesto adjudicado y el de cese o, en su caso, la situación administrativa de procedencia.

2.- La adjudicación de un puesto de trabajo de la convocatoria a empleado en situación distinta a la de servicio activo, supondrá su reingreso, sin perjuicio de la posibilidad prevista en el art. 23.2 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

3.- El personal que obtenga un puesto de trabajo a través de este concurso no podrá participar en otros concursos hasta que hayan transcurrido dos años desde que tomaron posesión en el puesto de trabajo, salvo que se diera alguno de los supuestos que se contemplan en el punto 2 de la Base segunda.

4.- El plazo máximo para la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

Undécima.

1.- El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

2.- Podrá diferirse el cese por necesidades del servicio hasta veinte días hábiles, lo que se comunicará a la unidad a la que haya sido destinado el empleado.

3.- Excepcionalmente, a propuesta de la Unidad de origen del empleado, por exigencias del normal funcionamiento de los servicios, la Presidencia podrá aplazar la fecha de cese hasta un máximo de tres meses, computada la prórroga





prevista en el párrafo anterior.

Duodécima.

La publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de la resolución del concurso, con adjudicación de los puestos, servirá de notificación a los interesados y, a partir de la misma, empezarán a contarse los plazos establecidos para que los Departamentos u Organismos afectados efectúen las actuaciones administrativas procedentes.

ANEXO IV

Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Contratación de Personal Temporal de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Las presentes normas serán de aplicación en materia de selección de personal para atender las contrataciones de personal temporal en el ámbito de la Diputación Provincial de Córdoba.

Artículo 2.- La Comisión de Contratación de Personal tendrá competencia para proponer al órgano de la Corporación con competencias en materia de personal los acuerdos sobre contratación y selección de personal para cubrir temporalmente puestos de trabajo en régimen laboral. En este sentido, La Comisión de Contratación propondrá la aprobación de las correspondientes Bolsas de Trabajo y de las normas de funcionamiento de las mismas. Quedan exceptuados de los criterios y procedimientos de contratación temporal aplicables por el presente convenio colectivo aquellas contrataciones que sean consecuencia de convenios de colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, como AEPSA, Escuelas taller, Casa de Oficios, etcétera. No obstante, se dará cuenta de estos expedientes a los representantes legales de los trabajadores/as.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN.

Artículo 3.- La Comisión de contratación estará formada por 9 miembros en representación de la Corporación, elegidos por el Pleno atendiendo a criterios de proporcionalidad de los grupos políticos, y 9 miembros en representación de las

Secciones Sindicales implantadas en la Corporación, en proporción al resultado de las elecciones sindicales para personal laboral.

Artículo 4.- Corresponde la Presidencia al corporativo que desempeñe la Delegación de Personal. Asimismo, se designará un Vicepresidente de entre los demás miembros de la Comisión, que sustituirá al Presidente en su ausencia.



Artículo 5.- Actuará como Secretario de la Comisión el Jefe del Servicio de Recursos Humanos.

COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

Artículo 6.- Corresponderá al Presidente:

A.- Convocar las reuniones, por escrito, con una antelación mínima de dos días para las ordinarias y de uno para las extraordinarias.

B.- Establecer el orden del día de las sesiones.

C.- Presidir, dirigir y moderar el desarrollo de las sesiones.

D.- Coordinar y velar por la exacta ejecución de los Acuerdos adoptados por la Comisión.

E.- Gestionar y tratar cuantos asuntos convenga dilucidar o resolver en temas de ámbito laboral y contratación.

Artículo 7.- Corresponderá al Secretario:

A.- Comunicar, por orden del Presidente y por escrito, la convocatoria de las sesiones en los plazos establecidos.

B.- Levantar Acta de las sesiones y remitir copias de las mismas.

C.- Participar en las sesiones con voz pero sin voto.

D.- Preparar todos los asuntos administrativos que precise la

Comisión y desarrollar cuantas actuaciones administrativas demande el ejercicio de sus funciones y aquellas otras específicas que pudieran serles encomendadas.

E.- Asesoramiento a la Comisión en materias de sus competencias.

Artículo 8.- Corresponderá a los Vocales:

A.- Participar, con voz y voto, en el estudio, debate y conformación de los acuerdos a adoptar, en relación con los asuntos incluidos en el Orden del Día de la Sesión.

B.- Desarrollar y ejecutar, a título individual o colectivo, aquellas facultades y gestiones, que pudieran serles delegadas o encomendadas por acuerdo de la Comisión.

C.- Formular sugerencias o presentar propuestas de acuerdos, bien propias o a

instancias de terceros, para su inclusión en la agenda de trabajo de las Comisiones de Estudio que se creen o de la propia Comisión, previa inclusión en el orden del día de la sesión precedente o en el punto de Urgencias.

D.- Recibir información mensualmente de las contrataciones efectuadas.

RÉGIMEN INTERNO.

Artículo 9.- La Comisión de Contratación se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada trimestre, en la fecha en que se fije por Acuerdo de la propia Comisión y extraordinariamente cuando lo juzgue el Presidente/a o lo soliciten por escrito, la mitad de los componentes de la misma, en cuyo caso la celebración deberá tener lugar en un plazo no superior a 10 días desde la fecha de la solicitud.

Artículo 10.- Las sesiones se celebrarán en primera o segunda convocatoria, en este caso, 1 hora después de la señalada para la primera. Toda sesión deberá terminar en el mismo día en que comience.

Artículo 11.- Para celebrar válidamente las sesiones, será necesaria la asistencia de la mitad más uno de sus miembros en primera convocatoria. No podrá celebrarse ninguna sesión sin la asistencia del Presidente/a y Secretario.

Artículo 12.- Las convocatorias se efectuarán por los medios más idóneos, con el fin de garantizar adecuadamente su recepción con la debida antelación.

Artículo 13.- El orden del día de las sesiones ordinarias, contendrá la «aprobación del borrador del Acta de la sesión anterior».

Artículo 14.- No podrá ser objeto de acuerdo, ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, o sea declarada la Urgencia del asunto, con el voto favorable de la mayoría.

Artículo 15.- En las sesiones ordinarias podrán formularse preguntas e interpelaciones. El preguntado o interpelado podrá contestar en el acto o cuando haya reunido los datos precisos para informar debidamente.

Artículo 16.- Abierta la sesión por la Presidencia, el Secretario dará cuenta de los asuntos comprendidos en el Orden del Día, procediéndose a continuación al debate entre los asistentes.

Artículo 17.- De cada sesión, se levantará un Acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes y las intervenciones, así como, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación de forma sucinta y sustancial, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.



Artículo 18.- Los miembros de la Comisión podrá hacer constar en Acta su voto contrario al Acuerdo adoptado, o su abstención.

Artículo 19.- Las Actas serán redactadas y firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

Artículo 20.- Los Acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, corporativa y sindical. Las votaciones serán ordinarias, manifestadas por signos convencionales de asentimiento o disentimiento.

En el caso de que en una votación se produzca empate, éste se dirimirá con el voto de calidad del Presidente.

Metodología De Trabajo

Artículo 21.- La Comisión podrá designar de entre sus componentes, Comisiones Específicas para la elaboración de algún trabajo concreto. El trabajo realizado por estas Comisiones deberá posteriormente ser aprobado por la Comisión.

Artículo 22.- Principios generales.

Los puestos de trabajo que queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este reglamento.

Artículo 23.- Los procedimientos de selección deberán ser especialmente adecuados a las plazas o puestos a cubrir. Los sistemas de selección serán, la oposición, el concurso-oposición y el concurso, que se determinará mediante los Tribunales específicos designados al efecto y de conformidad con las propias Bases de la convocatoria correspondiente.

Artículo 24.- La selección del personal que se contrate temporalmente en aplicación de programas, contrataciones para obras o servicios determinados, acumulaciones de tareas, en prácticas, etc., que se destinen a la realización de trabajos concretos, no estable ni permanente, se realizarán salvaguardando y garantizando los principios de mérito y capacidad.

Artículo 25.- Resueltos definitivamente los procesos de selección mediante convocatoria pública para el acceso a la condición de personal funcionario o laboral en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de Trabajo con las personas que hayan, en el caso de oposición o concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones. En estos casos, el orden de prelación se establecerá atendiendo al



número de ejercicios aprobados y dentro del mismo número de ejercicios, a la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso, en su caso, y de oposición.

Excepcionalmente, cuando el número de integrantes de la bolsa de trabajo así formada sea manifiestamente insuficiente para cubrir las necesidades coyunturales de contratación en la categoría que se trate, la Comisión de Contratación podrá establecer como nota de corte para integrar la bolsa una calificación inferior a la de aprobado. Cuando el sistema selectivo haya sido el de concurso, la Comisión de Contratación establecerá asimismo la nota de corte mínima para formar parte de la bolsa.

Artículo 26.- Las relaciones que componen la Bolsa de Trabajo se expondrán al público por un plazo de dos meses, y permanecerán vigentes hasta que se celebre otra nueva selección para proveer en propiedad o con carácter temporal, plaza o puesto de igual categoría profesional.

Artículo 27.- Cuando se celebre una selección para proveer plazas o puestos iguales, con carácter temporal, la relación que en su caso surja anulará las procedentes de selecciones anteriores.

Siempre será requisito obligatorio que, además de selección, surja una nueva relación que sustituya a la anterior.

Artículo 28.- Cuando una relación se encuentre agotada, por haberse contratado a todos los aspirantes, se comenzará la contratación con una segunda vuelta, mientras se proceda de conformidad con los artículos anteriores. El derecho a ser llamado para una nueva contratación no se extinguirá hasta tanto no se haya agotado en la bolsa correspondiente y en la vuelta vigente una relación de empleo de seis o más meses.

Artículo 29.- Cuando existan dos procesos selectivos, simultáneamente, para la selección de una determinada categoría profesional, que posibilite la existencia de dos listas que coincidan cronológicamente, se ordenarán por orden de puntuación a los aspirantes de ambas listas, constituyendo así una única relación, hasta que pierda su validez al ser sustituida por otra.

Artículo 30.- El orden de llamadas de una nueva bolsa se iniciará siempre por la primera persona de la relación con mayor puntuación que no se encuentre prestando servicios bajo la misma modalidad contractual en un puesto con igual denominación al que se le ofrece. Excepcionalmente, se ofrecerá una contratación interina en plaza vacante al primer aspirante de la relación, aunque esté vinculado laboralmente con la Corporación.

Artículo 31.- Si llamado un aspirante de la bolsa que se trate, renunciase a su contratación, su turno pasará al siguiente de la lista, no dando lugar a retrocesos.



Igualmente se entenderá por renuncia la no aceptación de la prórroga de un contrato o la dimisión del trabajador que se produzca durante la relación laboral. Por el contrario, no se considerarán renunciadas las motivadas en que se mantiene otra relación de empleo en vigor, se encuentra al cuidado de un hijo menor de cuatro meses y su cónyuge trabaja, o se encuentra de baja por accidente o maternidad.

Si requerido el interesado a su domicilio, mediante telegrama, que se constituirá en la forma habitual de notificación, no contestare en el plazo de 24 horas, se entenderá igualmente como renuncia, salvo causa debidamente justificada mediante el oportuno documento.

Artículo 32.- Serán excluidos de las relaciones de aspirantes para la prestación temporal de servicios las personas contratadas por la Diputación que no superen el periodo de prueba correspondiente, hayan sido despedidas de su puesto de trabajo por causas disciplinarias o sancionadas por la comisión de faltas graves o muy graves. La Comisión de Contratación de personal podrá proponer también la exclusión de las bolsas de trabajo a los aspirantes que hayan desistido por causas justificadas en varios llamamientos.

Artículo 33.- Cuando se requiera una contratación temporal en una categoría profesional en la que no exista bolsa de trabajo vigente o ésta se haya agotado, se procederá a efectuar una convocatoria específica con la debida publicidad o, excepcionalmente por razones de urgencia, se tramitará una oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión de Contratación, participando en la selección los representantes del personal.

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 34.- En lo no previsto en el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

ANEXO V

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS 2004





G.C.	Grupo	C.D.	complemento de destino	complemento específico	productividad periodicidad mensual	productividad periodicidad semestral
1	Secretario	30	11049,60	27616,56	4411,92	1150,69
1,1	Interventor	30	11049,60	25608,24	3321,12	1067,01
2	Tesorero	30	11049,60	24542,88	3321,12	1022,62
3	Jefe Servicio	27	9077,52	14398,20	2483,16	599,93
3,1	J.Servicio hacienda	27	9077,52	15226,44	3387,36	634,44
3,2	Jefe Servicio G. B N. 26	26	7963,80	14398,08	2483,16	599,92
4	Ad.J.Servicio, Jefe Dpto. N. 25	25	7065,60	13636,92	2343,48	568,21
4,1	Ad.J.Servicio, Jefe Dpto. N. 25 GR.B	25	7065,60	13636,92	2343,48	568,21
5	J.Sección A Jefe Dpto. N. 24	24	6648,84	12221,52	2083,80	509,23
5,1	J.Sección B	24	6648,84	12221,52	2083,80	509,23
6,2	Jefe Dpto. N. 22 A	22	5815,08	9831,84	1645,32	409,66
8	Técnico A	22	5815,08	9107,28	1512,36	379,47
6,1	Médico empresa	22	5815,08	10152,48	2653,20	423,02
9	Otros Técnicos A	22	5815,08	9032,64	1498,56	376,36
9,1	Técnico Protocolo	22	5815,08	12784,44	1498,56	532,69
6,1	Ad.J.Secc. B Jefe Dpto. N. 22	22	5815,08	9831,84	1645,32	409,66
5,2	Responsable contratación	22	5815,08	12221,52	2083,80	509,23
6	Ad.J.Secc. C Jefe Dpto. N. 22	22	5815,08	9831,84	1645,32	409,66
10	Tcos. B	21	5398,92	7548,72	1226,40	314,53
11	Otros Tcos B	21	5398,92	6963,72	1119,00	290,16
11,1	A.T.S. de Empresa	21	5398,92	7690,84	1803,48	316,29
12	J. Negociado N.20,	20	5015,16	7168,32	1156,56	298,68
12,1	Ayte.Biblioteca	20	5015,16	6447,84	1024,32	268,66
16,1	Delineantes	19	4758,96	6447,84	1024,32	268,66
15	J.Sección Imprenta	18	4502,76	7168,32	1156,56	298,68
16,2	Tecnico Aux. Protocolo	18	4502,76	10199,76	1024,32	424,99
16	Administrativos/as	18	4502,76	6447,84	1024,32	268,66
6,3	Adj.J.Sección D	18	4502,76	10153,56	2610,24	423,07
13	J.Negociado N.18	18	4502,76	7409,88	1420,32	308,75
13,1	Fotógrafo	18	4502,76	10147,08	2057,16	422,80
14	Ayt. Electrico/En.reprogr/Capataz Instal.	18	4502,76	7409,88	1420,32	308,75
17	J.Admon.Minusválidos	18	4502,76	7631,52	1241,52	317,98
18	J.Grupo,Encargado	16	3990,96	7150,80	1153,32	297,95
19	Capataz, Jefe de Velas	15	3734,64	6856,20	1099,20	285,68
20	Aux.Administrativo. Oficial 1º	14	3478,68	6557,76	1044,48	273,24
51	Conductor Presidente	14	3478,68	9708,00	2641,68	404,50
52	Conductor Presidencia	14	3478,68	9289,92	2185,44	387,08
52	Oficiales Mantenimiento Casa Palacio	14	3478,68	9289,92	2185,44	387,08
21	oficial 2º	13	3222,36	6557,76	1044,48	273,24
22	Oficial 3º	12	2966,04	6673,92	1065,84	278,08
23	peon especialista,Ordenanza	12	2966,04	6283,56	994,20	261,82
24	Peon,limpiadora	12	2966,04	5892,60	922,44	245,53

PELIGROSIDAD	año	mes

puestos no adscritos mecánicos o conductores	586,88	48,91
Conductores y mecánicos	658,44	54,87
Penosidad por tumicidad en Minusválidos	119,17	9,93