

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE ALMERIA (2004. 2007).**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre la Excma. Diputación Provincial de Almería y los trabajadores de régimen laboral de la misma.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios a la Excma. Diputación Provincial de Almería.

Las retribuciones de los contratados en prácticas serán del sesenta por ciento durante el primer año y del setenta y cinco, el segundo, respecto a las retribuciones fijadas en este Convenio para el puesto que desempeñe el contratado.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Las personas que se contraten en aplicación de programas de promoción de empleo para realización de trabajos concretos no estables ni permanentes.
- b) El personal profesional cuya relación de servicios con la Diputación de Almería se derive de un contrato administrativo para la realización de trabajos concretos o específicos.
- c) El personal que disfrute de cualquiera de las becas concedidas por la Diputación de Almería.
- d) Las relaciones laborales de carácter especial, reguladas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) El personal de las empresas contratadas para la prestación de servicios.
- f) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de este naturaleza, o bajo la condición de eventual o de confianza, vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regulan sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**



El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. No obstante, sus efectos económicos se harán efectivos según lo indicado en los artículos correspondientes. Cuando no se indique nada se entenderá que los importes corresponden al año 2.004. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

Todas las mejoras acordadas para los empleados públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración del Estado, la FEMP o la FAMP y los sindicatos representativos serán objeto de estudio y negociación por la Comisión Paritaria para la aplicación al personal de la Diputación Provincial de Almería, de las medidas que contengan, cuya aprobación y aplicación sea competencia de los entes locales. A estos efectos la Comisión Paritaria celebrará dos reuniones semanales a partir de la publicación de estos acuerdos en los diarios oficiales correspondientes y en el plazo de dos meses determinar á las mejoras que serán de aplicación al personal de la Diputación de Almería.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se constituya una Mesa de Negociación de las condiciones generales de trabajo que afecten conjuntamente a todas las Entidades Locales los acuerdos adoptados por esta Mesa serán de aplicación al personal de esta Diputación, una vez suscrita la adhesión a los mismos por esta Corporación.

#### **Artículo 4. Equiparación de todo el personal que presta servicios en la Excm. Diputación Provincial de Almería.**

Se equiparan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los funcionarios provinciales y los laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Para garantizar esta equiparación la Comisión Paritaria y la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de los Funcionarios celebrarán sesiones conjuntas y sus funciones y el régimen de funcionamiento se atenderán a lo establecido en el art. 6 de este Convenio.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Las partes firmantes lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

#### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan crear una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia, arbitraje, conciliación y vigencia del mismo.





En especial, la Comisión entenderá de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

Composición: La Comisión estará integrada por cinco miembros de la Corporación, que actuarán en representación de la misma y un número igual de representantes de los trabajadores, designados por y entre los miembros del Comité de Empresa, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que tengan representación en dicho Comité. Podrán asistir a las reuniones de la comisión los demás miembros del Comité de Empresa, con voz y sin voto.

La Comisión podrá estar asistida de los técnicos que se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos a tratar.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados por su aplicación.
- d) Velar en el ámbito del presente Convenio para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La Comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión con relación a la aplicación del Convenio que afecte a la igualdad de oportunidades, y a cualquier discriminación directa o indirecta.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

Reuniones: La Comisión se reunirá una vez al trimestre, como mínimo. También deberá reunirse a iniciativa de una de las partes, en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la petición.

Podrá realizarse una reunión con carácter de urgencia cuando ambas partes así lo acuerden.

El orden del día estará integrado por los asuntos propuestos por los miembros de la Comisión.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, que entrarán en vigor en la fecha que se establezca. Cuando supongan una modificación sustancial del Convenio se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.





Ambas partes se comprometen a acudir a la mediación del SERCLA antes de la interposición de cualquier acción judicial.

### **Artículo 6 bis. Derechos y Deberes de los Trabajadores.**

Los empleados de la Diputación Provincial de Almería tienen los siguientes derechos:

1. Trabajo y libre elección de profesión u oficio (art. 35 CE).
2. Libre sindicación, debiendo estarse a lo dispuesto en el art. 28 CE y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
3. Negociación colectiva (art. 37 CE).
4. Adopción de medidas de conflicto colectivo (art. 37 CE).
5. Huelga (art. 28 CE).
6. Reunión (art. 21 CE).
7. Participación en la Diputación (art. 129 CE).
8. Ocupación efectiva (art. 35 CE).
9. Promoción y Formación Profesional (arts. 35 y 40 CE).
10. No ser discriminados para el empleo, o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, etc. (arts. 14 y 35 CE), ni por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales (art. 49 CE).
11. Integridad física y adecuada política de Seguridad e Higiene (arts. 15 y 40 CE), debiendo estarse a lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada por R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
12. Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (art. 35 CE).
13. Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
14. Seguridad Social (art. 41 CE), debiendo estarse a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.
15. Derecho al cargo.
16. Derecho a la información respecto a sus atribuciones y deberes.



17. Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (arts. 10 y 18 CE) comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En este derecho se encuentra comprendida la protección frente al acoso laboral y el acoso sexual.

18. Derecho a la carrera profesional.

19. Cuantos otros se deriven del presente Convenio y de la normativa aplicable.

El personal de la Diputación Provincial de Almería tiene los siguientes deberes:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

2. Observar las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas y dentro de las funciones recogidas en el catálogo de puestos de trabajo.

4. Colaborar lealmente con sus jefes y compañeros y cooperar a la mejora de los servicios y a la consecución de los fines de la dependencia a que se hallen destinados.

5. Cumplir íntegramente la jornada de trabajo y el horario que tengan asignados.

6. Observar en todo momento una conducta de máximo decoro, guardar sigilo riguroso de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, y esforzarse en la mejora de sus aptitudes profesionales y de su capacidad de trabajo.

7. Cumplir el régimen de incompatibilidades.

8. Cuantos otros se deriven del presente Convenio y de la normativa aplicable.

## **Capítulo II. Ingreso y provisión de puestos.**

### **Artículo 7. Ingreso y provisión de puestos.**

El ingreso, la provisión de puestos y la promoción interna en la Diputación Provincial de Almería se regirán por lo establecido en el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna de esta Corporación, aprobado por acuerdo de Pleno de 30 de diciembre de 2.004.

Se concretarán dentro de cada grupo de titulación, aquellas plazas y puestos en



los que los conocimientos exigidos y el trabajo que se desarrolla tienen unas características similares, que permitan participar en concursos de provisión de puestos sin necesidad de acreditar conocimientos o facilitando estos a través de la adecuada formación.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará por el procedimiento que para cada puesto se establezca en la relación de puestos de trabajo de la Diputación, con sujeción a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Los ascensos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio a una categoría superior, se regirán por las mismas normas de promoción interna de los funcionarios de esta Diputación.

Se adoptarán las medidas necesarias para que, una vez definidas las diferentes plantillas, las vacantes producidas puedan ser cubiertas por trabajadores fijos de Diputación, mediante los adecuados procesos de promoción horizontal e interna.

Anualmente se llevará a cabo un concurso general de traslados, donde se ofertará a todo el personal funcionario en propiedad y laboral fijo, todos los puestos vacantes. También podrán participar los interinos, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna de esta Diputación.

Se determinarán, previa negociación, los puestos que deben ser desempeñados por personal funcionario para proceder a la aprobación de convocatorias para funcionarizar al personal laboral en las que se aplicará lo establecido en el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna de esta Diputación. En las pruebas selectivas que se diseñen se tendrá en cuenta que, para acceder a plaza fija laboral, la dificultad ha sido la misma que para acceder a plaza de funcionario del mismo grupo de titulación.

En los sistemas de provisión para cubrir puestos de Jefatura, se podrán valorar las habilidades para la aplicación de conocimientos y para el ejercicio de funciones directivas, de conformidad con lo establecido en el art. 93.a último párrafo del Reglamento de Selección, Provisión de Puestos y Promoción Interna de esta Diputación.

En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, a una indemnización de tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade y al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres.







La Oferta de Empleo Público se utilizará para cubrir aquellas vacantes que no puedan ser cubiertas mediante los sistemas de provisión de puestos o promoción interna.

Del total de plazas incluidas en cada Oferta de Empleo Público, deberá reservarse al menos el 5% de las mismas, para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Diputación de Almería, 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.

Antes de la provisión de las plazas se determinará si se reservan a promoción interna o discapacitados.

### **Artículo 8. Periodo de prueba/prórroga de contratos.**

La duración máxima del periodo de prueba será la siguiente:

- Personal titulado: tres meses.
- Resto de personal: quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a las secciones sindicales la intención de no proceder a la prórroga y los motivos. Se exceptúan los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

## **Capítulo III. Clasificación profesional.**

### **Artículo 9. Clasificación según permanencia.**

El personal laboral se clasifica en fijo y temporal.

a) Personal fijo: Es el que ocupa en propiedad una plaza de la plantilla de personal laboral de la Diputación.

b) Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado. Dentro de este personal se encuentran:

- Los interinos, que pueden ser:
- Sustitutos: Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales, es



decir, sustituir a trabajadores con derecho a la reserva de plaza/puesto.

- Trabajadores contratados para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran indefinidamente o se amorticen.

· Otras modalidades contractuales que permita la legislación vigente.

De las listas de espera vigentes en cada momento se remitirá copia al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, en un plazo máximo de quince días.

Se comunicarán, por correo electrónico, a las Secciones Sindicales las contrataciones que se efectúen, así como los contratos que se extingan, en el plazo de diez días como máximo.

### **Artículo 10. Clasificación profesional y categorías.**

1º) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

2º) Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de titulado superior.

Grupo B: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de 3º grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto definido como de técnico medio.

Grupo C: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller, Bachiller Superior, Formación Profesional 2º grado, o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo D: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º grado, Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o







experiencia laboral.

Grupo E: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o para desempeñar puestos en razón de su experiencia laboral.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Asimismo se podrán exceptuar de este requisito los cambios de grupo que sean consecuencia de la promoción interna, de conformidad con las normas que se establezcan al efecto.

Se adoptarán las medidas necesarias para que aquellos trabajadores o colectivos de trabajadores que realicen funciones de categoría superior, se adscriban al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

- Las funciones para las distintas categorías profesionales del personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Almería, serán las que se establecen en el Catálogo de Funciones de los puestos de trabajo de esta Diputación.

- En caso de creación o contratación para puestos no previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria.

- La naturaleza laboral o funcionarial de las plazas que en el futuro se creen por la Excm. Diputación Provincial, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y en la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

a) La naturaleza y características de las funciones a desarrollar.

b) El fomento de la promoción interna a todo el personal funcionario y laboral.

c) El respeto de la posibilidad de reingreso del personal que se encuentra en situación de excedencia.

### **Artículo 11. Relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación de Almería es el instrumento



técnico a través del cual se realiza la ordenación y racionalización del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

Cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo será previamente negociada con los representantes sindicales salvo lo establecido en el artículo 25.5.

La Relación de Puestos de Trabajo, que en todo caso será pública, contendrá para cada unidad administrativa la dotación de puestos de trabajo con las siguientes determinaciones:

Denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso el complemento específico.

Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar el tipo de puesto, el sistema de provisión y los grupos o plazas a los que deban adscribirse y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Igualmente podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

#### **Capítulo IV. Régimen de trabajo.**

##### **Artículo 12. Jornada.**

Anualmente se elaborará el calendario laboral, la distribución y el cuadro horario de los diferentes servicios provinciales, que deberán estar confeccionados en el plazo de un mes desde la publicación de los días festivos.

1. La jornada anual de todo el personal de la Diputación será de 1.521 horas. Para el cálculo de esta jornada se han deducido los domingos, catorce festivos, un mes de vacaciones y ocho días de asuntos particulares.

A todo el personal se le adecuará el horario, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, respetando siempre el cómputo anual.

2. Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de hasta treinta minutos, que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio.

Los treinta minutos de duración de este descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

4. En los trabajos en régimen de turnos, salvo casos de extrema necesidad, no se podrá obligar al trabajador a permanecer más de dos horas después de concluir su turno normal de trabajo.

Se arbitrará un sistema que permita solucionar los problemas que se pudieran plantear, elaborando una lista de voluntarios de entre los trabajadores, para cubrir las ausencias no previstas en los turnos, que estará en las direcciones de los centros, desde donde se podrá llamar, siguiendo el orden establecido.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Al personal cuyo lugar de trabajo no sea fijo, sino que tenga carácter itinerante, le empezará a contar la jornada diaria en su lugar de destino, desde el momento en que comienza el desplazamiento. En caso de que este personal esté desplazado en el núcleo urbano más próximo al lugar de trabajo y perciba, en consecuencia, dieta completa, toda la jornada deberá ser de trabajo efectivo.

6. Mayor dedicación. La regulación de este factor del complemento específico se encuentra contenida en el artículo 25 de este Convenio.

7. Horario Flexible: Tendrá horario flexible el siguiente personal:

1º) El contratado o el que en el futuro se contrate indicando esta circunstancia en su contrato de trabajo.

2º) Al que se le asigne este horario de conformidad con lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El horario flexible se realizará habitualmente entre las nueve y media de la mañana y las nueve y media de la noche, de lunes a viernes y de nueve y media de la mañana a dos y media los sábados. Durante este periodo se podrá establecer un horario fijo y el resto flexible. Cuando se exceda la jornada semanal establecida en el presente convenio, trabajando durante los intervalos de tiempo indicados, los empleados compensarán el exceso hora por hora.

Las horas trabajadas fuera de los intervalos señalados en el párrafo anterior, previa autorización del responsable correspondiente, se compensarán a razón de hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

8. Los empleados provinciales, realizarán durante los meses de julio y agosto, los días hábiles del 26 de diciembre al 5 de enero y lunes, martes y miércoles santo,



el siguiente horario: De 8,30 a 14,30 horas.

El personal que trabaje esos días pero que no tengan ese horario o que por su jornada de trabajo no pueda disfrutar de esta reducción, tendrá derecho a que se tenga en cuenta esta circunstancia en su cómputo horario anual, o en su caso, a que se le reduzca su jornada, si es factible.

Cuando se calcule el exceso de horas anual al personal con horario de oficina, el periodo de 7 horas se computará para incrementar los días de asuntos particulares. No se tendrá en cuenta el resto inferior a siete horas.

### **Artículo 13. Calendario laboral.**

La Diputación facilitará anualmente el calendario laboral a todos los centros dependientes de la misma, en el plazo de un mes desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

### **Artículo 14. Régimen de trabajo a turnos.**

Con carácter general, estarán sometidos a régimen de trabajo a turnos, los trabajadores que presten servicios en centros o dependencias de la Diputación, cuya actividad se desarrolle durante las veinticuatro horas al día o en periodos que abarquen total o parcialmente dos o más de los turnos habituales de mañana, tarde o noche.

Con ocasión del estudio de cargas de trabajo del personal de Residencia Asistida que se realizará en el año 2.005, se analizarán las incidencias que tiene el cambio de turnos y se adoptarán las medidas que estime necesarias la Comisión Paritaria.

### **Artículo 15. Vacaciones.**

Todos los empleados provinciales tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados durante el año natural (1,84 días hábiles por mes trabajado) los que no trabajen el año completo.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de antigüedad, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

A los efectos anteriormente indicados, no se considerarán como días hábiles los



sábados para el personal con horario de oficina, estableciéndose las adaptaciones pertinentes para el personal con otro tipo de horario.

Las vacaciones se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y, en todo caso, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan.

A propuesta de los jefes de cada dependencia, efectuada de común acuerdo con los interesados y, en su caso, con los representantes del personal, se elaborará un plan de vacaciones en el que se incluirá a todo el personal de la Diputación. Este plan podrá ser modificado por acuerdo entre el responsable de la dependencia y los trabajadores afectados, salvo cuando se trate de trabajadores que se sustituyan y ya se esté tramitando dicha sustitución.

Se remitirá el plan de vacaciones a las Secciones Sindicales antes del 30 de abril de cada año.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:

1. La Diputación podrá excluir del periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad estacional, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
2. La enfermedad, accidente o maternidad producidos durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización, incapacidad temporal o baja maternal durante, al menos, un treinta por ciento de la duración quincenal o mensual de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.
3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.
4. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en la Diputación tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el punto 8, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de tal manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

5. Se contratarán sustitutos para el personal sometido a régimen de turnos.

6. El personal que sea sustituido y, en general, los trabajadores sometidos a régimen de turnos, disfrutarán las vacaciones en un sólo periodo abarcando a un mes natural.

También las podrán disfrutar por quincenas naturales. En todo caso habrá de mantenerse el mismo número de trabajadores de vacaciones en cada periodo.

7. El resto del personal las podrá disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles.

8. En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

### Artículo 16. Permisos y licencias retribuidas.

A los efectos previstos en este artículo tendrán la misma consideración el cónyuge que la pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1º) CONCEPTO	DIAS	TIPO	DESP.	NOTA	JUSTIFICANTE
- Matrimonio Propio o inscripción en el Registro de parejas de hecho.	15	Naturales	No		Libro Familia o certif. inscripción
- Matrimonio Hijo/a o inscripción en el Registro de parejas de hecho.	1	Naturales	No		Libro Familia o certif. inscripción
- Nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo de menores de hasta seis años, o mayores de seis años con discapacidad física, psíquica o sensorial o en situación de desventaja social.	5	Hábiles	No		Libro Familia
- Enfermedad grave o fallecimiento: Padres	4	Naturales	Si	(1)	- Libro Familia
" " " Hijos/as	4	"	Si	(1)	y
" " " Hermanos/as	4	"	Si	(1)	-Certif. defunción
" " " Cónyuge	4	"	Si	(1) (4)	o
" " " Abuelos/as	4	"	Si	(1)	- Parte Hospitaliz.
- Enfermedad grave o fallecimiento: Nietos/as	4	Naturales	Si	(1)	
" " " Suegros/as	4	"	Si	(1)	
" " " Hijos/as Políticos/as	4	"	Si	(1)	
" " " Hermanos/as Políticos/as	4	"	Si	(1)	
- Traslado de domicilio habitual	2	Hábiles	No		-Certif. empad. o - Fact. mudanza o - Contr. Alquiler
- Concurrir a exámenes liberatorios C. Oficiales	1	Natural	Si	(2)	Justific. Examen
- Formalizar matrícula en C. Oficiales que exijan inexcusablemente la presencia del interesado	1	Natural	No		Certificado formalización de la matrícula y de la presencia inexcusable.
- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal				(3)	Justificación Previa
- Acudir el trabajador, o acompañar a un hijo o al cónyuge a revisión médica fuera de la localidad de residencia. (5)	4	Naturales			Todos los días justificados mediante informe médico o justificante de desplazamiento.

(1) En caso de desplazamiento o más de cien Km. de distancia la licencia se amplía un día natural más.

(2) Excepcionalmente podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen así lo justifique.





(3) Cuando se trate del cumplimiento de un deber de carácter público y personal, la duración de la licencia será durante el tiempo indispensable.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá la Diputación pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

(4) En caso de fallecimiento de cónyuge teniendo hijos menores de seis años se tendrá derecho a 3 días adicionales de permiso.

(5) Por acompañar a un hijo menor de seis años o mayor de seis años con discapacidad física, psíquica o sensorial o en situación de desventaja social a revisión médica en la localidad de residencia (durante la jornada de trabajo), se tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para ello (como máximo un día).

2º) A lo largo del año los empleados provinciales tendrá derecho a ocho días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. De los ocho días anteriores, dos se disfrutarán con carácter fijo, el 24 y 31 de diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo), salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio atendido permanentemente. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

3º) Durante los días laborables de la feria de Almería, se le reducirá la jornada de trabajo, en dos horas, al personal destinado en el municipio de Almería, no sometido a régimen de turnos, siempre que la naturaleza de su trabajo lo permita.

El resto del personal disfrutará de dos días de compensación, que tendrán el



mismo régimen que los días de asuntos particulares, siempre que trabajen como mínimo cinco días o cuatro noches o cuarenta horas durante la feria.

Si trabajan desde uno hasta cuatro días durante la feria, tendrán derecho a un día de compensación.

El personal que no tiene fijado su centro de trabajo en el municipio de Almería disfrutará de la reducción de las dos horas durante los días laborales que duren las fiestas de su municipio.

4º) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

1) Los cuatro días por enfermedad grave.

2) Los días de asuntos particulares.

3) La licencia anual reglamentaria.

4) Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender el enfermo. Si agotadas todas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento se concederán siete días, además de los cuatro días por fallecimiento.

5º) Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al Jefe de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6º) En el momento en que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias retribuidas para los funcionarios de Administración Local, automáticamente se aplicará el mismo para todo el personal laboral.

### **Artículo 17. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Asimismo podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo



solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

También podrá concederse licencia, con reserva de la plaza, de dos años de duración, cuando el personal fijo de la Diputación sea contratado temporalmente para otro puesto o plaza, por la misma Diputación. Excepcionalmente esta licencia podrá ser prorrogada en caso de que la plaza que temporalmente se estuviere desempeñando esté incluida en una Oferta de Empleo Público. Esta prórroga tendrá como duración máxima hasta la fecha en que se cubra en propiedad la plaza correspondiente.

Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado preste servicios.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los funcionarios se les aplicarán a los trabajadores de esta Diputación.

#### **Artículo 18. Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.**

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que un trabajador lo solicite, se le aplicarán las normas establecidas para las excedencias de los funcionarios, así como las de la declaración de servicios especiales.

#### **Artículo 19. Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.**

A los efectos previstos en este artículo tendrán la misma consideración el cónyuge que la pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

1º) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento o abandono de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto 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.

2º) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cinco semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si ésta fuera insuficiente, se estudiará, en cada caso, la posibilidad de conceder licencia retribuida.

3º) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho, durante el periodo de diez meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

4º) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de

seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Diputación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5º) En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los empleados provinciales, con autorización del departamento correspondiente, excluidos los que ocupen puestos análogos a los de nivel superior al 27, podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida de cinco horas continuadas, percibiendo un setenta y cinco por ciento del total de sus retribuciones.

### **Artículo 20. Formación y perfeccionamiento profesional.**

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la oferta formativa debe incrementarse sustancialmente, vinculándose a la carrera administrativa y a la promoción.

La regulación de esta materia se encuentra contenida en el Reglamento de la Comisión Permanente de Formación aprobado por acuerdo plenario de 8 de abril de 2.003.

El personal de la Excma. Diputación Provincial podrá solicitar licencias retribuidas para asistir a congresos y cursos de formación y perfeccionamiento.

Con objeto de fomentar el perfeccionamiento de los empleados se dotará un fondo en el presupuesto para conceder ayudas a los que realicen estos cursos.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento. La cuantía podrá ser total o parcial.



Cuando la antelación de la solicitud lo permita podrá anticiparse el pago.

La autorización para asistir se concederá por el Delegado de Organización, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación, salvo que razones de urgencia lo impidan, en función de las propias características del curso, de la relación del curso con el trabajo que desarrolla el solicitante, del fomento de la promoción interna y profesional y de las necesidades del servicio.

La designación para la asistencia a cursos será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía de las dietas del Grupo A.

Los cursos organizados por la Diputación y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos previstos para la promoción interna en el Acuerdo Administración - Sindicatos, la Diputación promoverá cursos específicos de formación para el acceso a los grupos superiores correspondientes. Asimismo se procurará a la reserva de un tanto por ciento en los cursos del Plan de Formación anual para el personal que reúna los requisitos para la promoción interna.

Aquellos cursos que por su interés y demanda así lo aconsejen, se repetirán tantas veces como sea necesario.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Comisión de Formación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por parte de la Corporación se creará un archivo en donde esté a disposición de todos los empleados la documentación que se entrega en los cursos.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.







La Diputación, para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

La normativa antes reflejada es independiente de la facultad de la Corporación de enviar a su personal a realizar cursos, congresos, etc., sin que medie petición del afectado cuando se considere de especial interés para la Corporación la asistencia a los mismos.

## **Capítulo V. Retribuciones.**

### **Artículo 21. Incrementos de las retribuciones.**

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos se incrementarán conforme al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

En cualquier caso, como mínimo, se garantizará un incremento salarial en todos los conceptos retributivos igual al I.P.C. registrado en el ejercicio.

La revisión para garantizar el cumplimiento del párrafo anterior, se realizará y abonará el primer trimestre del año siguiente, dicha revisión tendrá carácter consolidable a todos los efectos.

El porcentaje de los incrementos de retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos para los años de vigencia de este Convenio será de aplicación a los conceptos retributivos establecidos en los artículos 28, 29 y 33 (párrafos segundo y tercero) y Anexo II de este Convenio.

### **Artículo 22. Salario Base.**

Es el establecido en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 23. Antigüedad.**

Los contratados laborales indefinidos percibirán, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio, una cantidad idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los funcionarios del mismo grupo, según el cuadro que figura en el anexo nº 1. Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha en que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en esta Diputación como contratado temporal, siempre que llegue a formalizarse el contrato con carácter fijo. Asimismo, a efectos de abono de trienios, se reconocerán todos los períodos de prestación de servicios en cualquier Administración Pública cualquiera que



haya sido la modalidad de contratación. El reconocimiento de estos servicios se efectuará a instancia de parte, cuando se hayan prestado en otras Administraciones y de oficio, cuando sea en la Diputación Provincial.

Los contratados laborales fijos que tengan reconocida antigüedad por la Diputación y presten servicios temporalmente en esta Diputación teniendo reservada la plaza de la que sean titulares, percibirán mensualmente la antigüedad que tengan reconocida en su plaza.

#### **Artículo 24. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio, y otra en el mes de diciembre, cuyas cuantías serán equivalentes a una mensualidad de salario base más la antigüedad y el porcentaje del complemento de destino que figure en la Ley de Presupuestos. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, salvo lo previsto en el artículo 42 de este Convenio; a estos efectos se aplicará el mismo sistema establecido en el artículo 33 de la Ley 33/87, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988.

El abono de estas pagas se producirá, junto con la del mes correspondiente, los días 20 de junio y diciembre, para lo cual habrá de fijarse esta circunstancia en las bases de ejecución del presupuesto.

#### **Artículo 25. Retribuciones complementarias.**

1. Complemento de destino: Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral en las mismas cuantías que el personal funcionario en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

2. Complemento específico:

A) El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La cuantía del complemento específico figura reflejada en el Anexo I, según la valoración de puestos efectuada en esta Diputación.

Los factores que se valoran para asignar el complemento específico son los

siguientes:

-Dificultad Técnica: Es el factor que se refiere al grado de complejidad de las tareas inherentes a los distintos puestos de trabajo. Este factor se encuentra presente en todos los puestos de trabajo de la organización en intensidad distinta.

-Mayor Responsabilidad por Mando: Se aplica a puestos de carácter directivo que tienen encomendada la dirección de recursos humanos que dependen jerárquicamente del puesto.

-Mayor Dedicación: La asignación de este factor que consiste en determinar los puestos de trabajo cuyo personal puede ser requerido para prestar una jornada superior a la normal, con carácter habitual, forma parte de la potestad organizativa de la Diputación.

· Este factor se asigna a los puestos de carácter directivo que tienen atribuido el factor responsabilidad por tener encomendada la dirección de recursos humanos que dependen jerárquicamente del puesto y que tienen el nivel 22 de complemento de destino o superior, con objeto de que sirva para fomentar la necesaria coordinación entre los directivos de línea de la Diputación mediante la celebración de reuniones, comisiones... fuera de la jornada normal de trabajo. Las horas de dedicación se podrán realizar durante los fines de semana y desde las cuatro de la tarde de lunes a viernes.

· Asimismo este factor se asigna a aquellos puestos en los que la Corporación considera que la actividad que se desempeña requiere, con carácter habitual, la realización de una jornada de trabajo más extensa, siendo contrario a los intereses de la organización que sean puestos sometidos a compensación horaria por realización de horas extraordinarias.

El personal que ocupe puestos con nivel inferior al 22 que no tengan asignado el factor Responsabilidad podrán prolongar su jornada diaria para cumplir las horas de mayor dedicación.

· En ningún caso se podrá computar como horas de dedicación la asistencia a actividades formativas.

· Quienes desempeñen puestos que tengan atribuido este factor deberán realizar, en concepto de mayor dedicación ciento nueve horas al año.

· Asimismo este personal estará disponible para reuniones, comisiones, desplazamientos y servicios fuera de la jornada normal de trabajo y no podrá percibir compensación ni económica ni con descansos por trabajar fuera de la jornada, es decir, el tiempo trabajado en exceso, una vez cumplidas la jornada normal y la mayor dedicación, se compensará hora por hora, salvo lo establecido en el artículo 31.1.b) sobre horas extraordinarias realizadas para reparar daños

motivados por una catástrofe natural.

- Los que desempeñen puestos que tengan asignado este factor no podrán percibir el de penosidad por desempeñar el puesto con horario flexible ni percibir compensación económica por guardias localizadas.

- Al personal que forme parte de un colectivo que realice sus funciones en equipos de trabajo, únicamente se podrá aplicar el complemento específico de especial dedicación globalmente, sin que puedan producirse renunciaciones de carácter individual.

- El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete a la Corporación en ejercicio de las facultades de autoorganización determinar, en cada momento, los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

- Se podrá asignar el 50% del factor mayor dedicación a puestos de de esta Diputación cuando se considere que requieren que, con carácter habitual, sus titulares realicen una jornada de trabajo más extensa que la ordinaria, pero sin llegar al cien por cien de la mayor dedicación.

- Por último, de la jornada a cumplir para la dedicación, se descontarán treinta minutos o quince en caso del 50% de la mayor dedicación de cada día laborable en que el empleado esté de baja por enfermedad o utilice una licencia retribuida de las previstas en el artículo 16 del Convenio Colectivo a excepción de los días de asuntos particulares.

-Incompatibilidad: Este factor retribuye aquellos puestos que la Corporación considera que deben tener plena disponibilidad y total y absoluta dedicación al puesto de trabajo, por su alta repercusión en el funcionamiento de la organización.

La concurrencia de la condición de incompatibilidad supone la absoluta prohibición para el ejercicio de cualquier otra actividad pública o privada salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades.

-Penosidad o peligrosidad:

P1: Este factor se asigna a los puestos:

- Conductor de Brigadas.
- Maquinista Brigadas (Sección Conservación).
- Peón Brigadas (Sección Conservación).
- Peón Especialista Brigadas (Sección Conservación).

- Peón (Negociación Señalización).
- Maquinista (Negociado Maquinaria).
- Encargado de Mantenimiento (Negociado Maquinaria).
- Conductor (Negociado Maquinaria).

P2: Este factor se asigna a los puestos que tengan las siguientes condiciones:

- a) Puestos sometidos a cargas físicas.
- b) Puestos sanitarios con riesgo de contraer enfermedades infecto contagiosas.
- c) Puestos Servicio Provincial de Drogodependencias y de Residencia Asistida, por las características específicas de estos Centros.
- d) Puestos con riesgo por tener encomendada la seguridad de la Diputación y los desplazamientos de los diputados provinciales.
- e) Puestos con horario flexible regulado en el artículo 12.7 del Convenio Colectivo del Personal Laboral, aplicable a los funcionarios provinciales.
- f) Puestos en los que se produzca la manipulación de sustancias irritantes, o de máquinas, herramientas o útiles con peligro potencial de producir lesiones graves.
- g) Puestos que, en el desempeño de sus funciones, su intervención profesional es directa y continua hacia una población en riesgo social dentro de su entorno.

### 3. Complemento de Productividad:

A) Personal laboral de las unidades operativas de gestión tributaria y recaudación del Servicio Provincial de Gestión Tributaria y Recaudación:

Este personal percibirá un complemento de productividad que se determinará con sujeción a la siguiente fórmula:

$$C.P. = A + B + C - D$$

C.P. = Complemento de productividad máximo: cuantía fija por categoría (K), C.P. = K.

- a) 30% de K, para obtener este sumando A se valorará el grado de cumplimiento de objetivos y programas que se establezcan en materia de Gestión Tributaria y Recaudación en periodo voluntario.
- b) Gestión recaudatoria en periodo ejecutivo. 40% de K, para su cuantificación se

utilizará la siguiente escala:

<b>Gestión recaudatoria en periodo ejecutivo</b>	<b>B</b>
Hasta 45%	100%
. 40%	90%
. 35%	85%
. 30%	80%
. 25%	70%
. 20%	60%

En cada intervalo se considerará la parte proporcional correspondiente.

Para la determinación de este parámetro se primará e cobro efectivo en periodo ejecutivo, valorándose asimismo las gestiones relevantes del procedimiento.

c) 30% de K, esta variable pretende evaluar el grado de cumplimiento de objetivos y programas que puedan establecerse.

$$D = \frac{A + B + C \times F}{E}$$

E

E = 214 días efectivos de trabajo.

F = Días no trabajados, salvo exclusivamente vacaciones, permisos y festivos.

El complemento de productividad máximo será la cantidad por categoría que se fija en el cuadro adjunto.

Se establece, igualmente, un abono mensual, a cuenta de la liquidación final anual que resulte del complemento de productividad por importe del 50% del complemento de productividad máximo mensual.

En aquellos casos excepcionales en los que la incentivación no alcance dicho 50%, por causas no imputables al personal, se garantiza la percepción con carácter definitivo de lo cobrado a cuenta.

En caso de enfermedad grave del empleado que requiere hospitalización o tratamiento hospitalario (en su caso, se requerirá informe del Servicio de Prevención) permiso por maternidad, licencia por enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, licencia por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, riesgo durante el embarazo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales se abonará al trabajador afectado durante ese periodo, la cantidad media que resulte a los demás trabajadores de la misma categoría y unidad.





La liquidación de los incentivos se efectuará preferentemente en el primer trimestre de cada año, y en todo caso, en el mes siguiente a aquél en que se presente la liquidación, por el Servicio Provincial de Recaudación.

En cualquier caso, se garantiza la percepción mensual del 100% de las retribuciones fijas del personal que desempeñe puestos similares en la Diputación. Dicha garantía se efectúa a cuenta de la productividad que les corresponda percibir.

B) Al resto del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, se les aplicarán las siguientes normas:

1. Productividad variable ligada a la asistencia al trabajo: La percibirán los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio siempre que hayan prestado servicios ininterrumpidamente durante los cuatro meses que se tienen en cuenta para su abono. Este complemento se percibirá en los meses de marzo, julio y noviembre, en las cuantías que se indican a continuación:

a) Percibirán doscientos setenta y tres euros con quinientos sesenta y cuatro céntimos (273,564 €) en los meses de marzo, julio y noviembre.

Esta cantidad cuatrimestral será cobrada por el empleado en función de los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican, durante el periodo correspondiente. Los periodos que se tendrán en cuenta serán los siguientes cuatrimestres: de febrero a mayo, de junio a septiembre y de octubre a enero.

Este complemento se abonará de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada trabajador durante el cuatrimestre correspondiente. Se computará como tiempo de trabajo efectivo: la enfermedad grave del empleado que requiera hospitalización o tratamiento hospitalario, (en su caso, se requerirá informe del Servicio de Prevención), las vacaciones, los días de asuntos particulares y los dos días de fería, la licencia por enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, licencia por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la maternidad, situación de riesgo durante el embarazo, las licencias por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho y por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de menores hasta seis años o mayores de 6 años con discapacidad física, psíquica o sensorial o en situación de desventaja social.

b) También se abonará en los meses de marzo, julio y noviembre en función del Grupo al que se pertenezca y en función de las ausencias que se produzcan durante el cuatrimestre, la cantidad que se indica a continuación:

	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
Hasta 1 día de inasistencia	654,58	509,35	407,65	349,29	312,24
Por 2 días de inasistencia	614,16	475,91	382,56	328,38	292,68
Por 3 días de inasistencia	573,76	442,48	357,48	307,20	273,19
Por 4 días de inasistencia	533,67	409,29	332,59	286,73	253,85
Por 5 ó 6 días de inasistencia	492,92	375,58	307,31	265,68	234,19
Por 7 días de inasistencia	452,53	342,14	282,24	244,77	214,70
Por 8 días de inasistencia	412,10	308,68	257,15	223,87	195,19

No se computarán como ausencias las ocasionadas por los siguientes motivos: la enfermedad grave del empleado que requiera hospitalización o tratamiento hospitalario, (en su caso, se requerirá informe del Servicio de Prevención), maternidad, situación de riesgo durante el embarazo, vacaciones, días de asuntos particulares y dos días de feria, la licencia por enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, licencia por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, y las motivadas por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

c) Las detracciones que se efectúen se destinarán al Fondo de Pensiones.

d) Al personal de recaudación se le abonará en los meses de marzo, julio y noviembre en función del Grupo al que pertenezcan, las cantidades incluidas en el apartado b) anterior correspondiente a 8 días o más de inasistencia.

2. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario base.

3. La Corporación fijará los complementos de destino y específicos que correspondan a los puestos de trabajo del personal directivo y de libre designación con nivel superior al 26.

### **Artículo 26. Retribuciones del personal contratado.**

El personal contratado percibirá el 100 % de las retribuciones básicas y complementarias, excluidos trienios, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio.

El abono de la nómina del personal contratado se producirá como máximo al día 10 del mes siguiente a su devengo.

### **Artículo 27. Pagas de Convenio.**

A partir del año 2.007, incluido éste, los empleados provinciales percibirán, en



concepto de paga de convenio, junto con las pagas extraordinarias y con su mismo régimen, el importe de una mensualidad del complemento específico y del porcentaje del complemento de destino que reste para alcanzar el 100% de éste dentro de la paga extraordinaria. Durante la vigencia del Convenio se abonará cada año el 25% hasta alcanzar en el año 2.007 el 100%. En el año 2.005 se abonará el importe correspondiente al año 2.004.

### **Artículo 28. Compensación de domingos y festivos trabajados.**

Al personal que preste servicios en domingos y festivos se le abonará, por cada día festivo o domingo trabajado, la compensación de veintiséis euros con cincuenta y cuatro céntimos (26,5 €). Existirán como festivos especiales los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre en los que esta compensación será de treinta y tres euros con dieciocho céntimos (33,18 €).

Para percibir esta compensación será preciso trabajar más de tres horas y media durante el correspondiente domingo o festivo.

Este complemento se percibirá con independencia de la compensación con un día de descanso por cada festivo trabajado.

Las cantidades a percibir en concepto de domingos y festivos y festivos especiales, se incrementarán un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre veintiséis euros con dos céntimos (26,02 €) y treinta y dos euros con cincuenta y tres céntimos (32,53 €), respectivamente.

### **Artículo 29. Otros complementos salariales.**

A) Plus de locomoción fija: Todo el personal que presta servicios en el Centro de Servicios Múltiples de esta Diputación ubicado en el Paraje del Mamí, percibirá un plus de locomoción fija de cincuenta y seis euros con trescientos noventa y cinco milésimas (56,395 €).

La cantidad a percibir por este concepto se incrementará un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre cincuenta y cinco euros con veintinueve céntimos (55,99 €).

B) Plus de desplazamiento:

1. Tendrán derecho a la percepción del plus de desplazamiento, los empleados que presten servicios en Bienestar Social y Apoyo a Municipios, con destino en las diferentes comarcas o zonas por las que tienen que desplazarse en vehículo propio.

2. La cuantía mensual del plus de desplazamiento será de sesenta y nueve euros con seiscientos sesenta y seis milésimas (69,666 €).



La cantidad a percibir en concepto de plus de desplazamiento se incrementará un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre sesenta y ocho euros con treinta céntimos (68,30 €).

3. El periodo que se tendrá en cuenta para el abono del plus de desplazamiento será el comprendido entre el mes de diciembre de un año y el mes de noviembre del año siguiente. En la nómina del mes de diciembre o enero siguiente, se abonará el plus de desplazamiento correspondiente al periodo mencionado.

4. A los empleados que reúnan los requisitos indicados en el apartado primero y se desplacen menos de seis meses al año, se les abonará el plus correspondiente a los meses que efectivamente se desplacen.

5. Para tener derecho a la percepción del plus de desplazamiento durante todo el año es preciso que los empleados que tienen derecho al mismo se hayan desplazado, al menos seis meses en el periodo de doce meses antes indicado y que hayan prestado servicios durante estos doce meses. Los periodos de vacaciones, accidentes laborales y enfermedades profesionales, permisos por maternidad y situación de riesgo durante el embarazo, se considerarán como si en ellos se hubiesen producido desplazamientos, a efectos de computar el periodo de seis meses necesario para cobrar el plus.

En todo caso, si las vacaciones se disfrutaban en dos o más meses, ninguno de ellos se tendrá en cuenta para el cómputo del periodo de seis meses necesario para cobrar el plus de desplazamiento.

6. Al personal que se contrate para sustituir a trabajadores con derecho a la percepción de este plus y para desempeñar el puesto del trabajador sustituido, se le abonará dicho plus, aplicándose los criterios indicados en los apartados anteriores. Si el contrato finaliza antes de que el resto del personal perciba este complemento, en la última nómina del sustituto se le liquidará la parte del mismo a que tenga derecho.

7. Durante el periodo de vigencia de este Convenio se tramitará la suscripción de una póliza colectiva de seguro que cubra las contingencias que puedan producirse en los desplazamientos habituales de los empleados que pongan a disposición de la Diputación su vehículo para el desarrollo de su trabajo. Cuando esto se produzca se suprimirá el plus de desplazamiento.

C) Plus de turnicidad:

Los empleados que trabajen en turnos rotativos percibirán mensualmente las cantidades que se indican:

CONCEPTO	AÑO 2004
Tres turnos	49,776 €

Dos turnos	25,214 €
------------	----------

No tendrá la consideración de régimen de turnos el que esporádicamente se trabaje fuera del turno fijo asignado.

Las cantidades a percibir en concepto de plus de turnicidad se incrementarán un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre cuarenta y ocho euros con ochenta céntimos (48,80 €), en el caso de tres turnos, y sobre veinticuatro euros con setenta y dos céntimos (24,72 €), en el caso de dos turnos.

D) Plus de adaptación a las nuevas tecnologías:

Lo perciben mensualmente los auxiliares administrativos, técnicos auxiliares administrativos, secretarios/as de los Delegados/as, agentes de recaudación, oficial de edición (Grupo D) y delineantes (Grupo C).

CONCEPTO	AÑO 2004
Grupo D	38,270 €
Grupo C	63,678 €

Las cantidades a percibir por este concepto se incrementarán un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre treinta y siete euros con cincuenta y dos céntimos (37,52 €), para el Grupo D y sobre sesenta y dos euros con cuarenta y tres céntimos (62,43 €) para el Grupo C.

E) Complemento de productividad que perciben subalternos, mozo de almacén y jefe de almacén, que se desplazan habitualmente en vehículo oficial para distribución de documentos, objetos y correspondencia o para otras tareas que se le encomienden. Con efectos desde el 1 de enero de 2.004 se diferenciará:

CONCEPTO	AÑO 2004
Desplazamiento en coche	66,361 €
Desplazamiento en moto	90,160 €

Las cantidades a percibir en estos conceptos se incrementarán un 3% en el año 2.005, un 4% en el año 2.006 y un 5% en el año 2.007, sobre sesenta y cinco euros con seis céntimos (65,06 €), para los desplazamiento en coche y ochenta y ocho euros con trescientos cincuenta y nueve milésimas (88,359 €), para los desplazamientos en moto.

### Artículo 30. Compensación y absorción.

Operará la cláusula de compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados (en conceptos retributivos fijos) en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para el personal laboral que para el personal funcionario que



realice las mismas funciones, o los que pertenezcan por la normativa legal vigente aplicable a las Corporaciones Locales al mismo Grupo y/o categoría y tenga la misma antigüedad en ambos casos. La absorción se efectuará automáticamente por la Excm. Diputación cuando se produzca la circunstancia anteriormente indicada.

Dichos límites se incrementarán para el personal laboral que preste servicios en Residencia Asistida en la misma cuantía que el plus de locomoción fija que perciben los funcionarios de dicho centro.

### **Artículo 31. Servicios fuera de la jornada.**

1. Se suprime el pago de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, de forma que dichos servicios serán compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo siguiente.

La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor. Se abonarán económicamente las siguientes horas extraordinarias:

- a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Las realizadas para reparar daños motivados por una catástrofe natural.

2. Se abonarán en metálico los servicios realizados por personal de los centros de servicios sociales en los traslados y excursiones de los residentes en dichos centros y otros servicios similares que acuerde la Corporación. Los servicios indicados se abonarán de conformidad con lo establecido en el acuerdo del Pleno de la Excm. Diputación, que le sea de aplicación y en el anexo II de este Convenio. Excepcionalmente, para el personal sujeto a régimen de turnos se abonarán las dos horas de obligada espera recogidas en el artículo 12.

3. Se convocará a los representantes del personal para que tengan conocimiento previo de los casos excepcionales en los cuales sea necesario realizar un trabajo extraordinario, siempre que dicho trabajo cumpla los siguientes requisitos:

- a) No estar comprendido en los supuestos incluidos en el apartado anterior de este artículo.
- b) Que no pueda realizarse dentro de la jornada normal de trabajo.
- c) Que no sea posible realizarlo contratando nuevo personal.
- d) Que no sea viable la compensación con descansos, y por tanto, proceda el



abono en metálico.

En la reunión que se celebre a estos efectos, se expondrá a los representantes el trabajo de que se trate, la valoración que se efectúa para su abono y la relación del personal al que se propondrá que lo realice. En dicha reunión se debatirá la propuesta de la Corporación y en caso de desacuerdo se someterá a la decisión de la Comisión de Gobierno. En el expediente de dicho acuerdo se incluirá el informe de los representantes del personal para que la Comisión de Gobierno conozca los argumentos contrarios.

e) Al personal contratado para sustituciones se le abonarán los días que efectivamente dure su contrato. Además se le calculará, en su caso, las horas trabajadas en exceso sobre la jornada semanal, en función de la duración de su contrato. El exceso se abonará en concepto de gratificación personal, cuantificada al valor del salario hora.

### **Artículo 32. Horas Extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, por lo que se ha establecido la regulación reflejada en el art. 31. Se establece un tope máximo de setenta y cinco horas, en consonancia con lo anteriormente dicho.

Sin perjuicio de la plena efectividad de la normativa indicada en el art. 31 y en el párrafo anterior, se regulan a continuación, las horas extraordinarias:

1. Se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo dentro de los límites establecidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 75%.

El salario hora se obtendrá por aplicación de la fórmula siguiente:

$$S.H.I. = \frac{12 \times (S+a+C.D.+C.E.+C.P.) + J + N}{260 \times 5.85}$$

$$260 \times 5.85$$

En dicha fórmula:

S = Sueldo.

a = Trienios (antigüedad).

C.D. = Complemento de destino.



C.E. = Complemento Específico (que figura en el anexo I)

C.P. = Complemento de productividad.

J = Paga extraordinaria de junio.

N = Paga extraordinaria Navidad.

260 = Días de trabajo al año.

5.85 = Horas de jornada diaria

2. Horas de fuerza mayor.- Se establecen en este Convenio como horas de fuerza mayor las necesarias para reponer el correcto servicio de la red provincial de carreteras en los casos de trabajos de conservación de la red, bacheos, portillos, señalizaciones, ruinas de obra de fábrica, etc., cuando su no realización pudiera implicar riesgo para los usuarios de la red provincial de carreteras, así como las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, y en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Horas estructurales. Son las siguientes:

a) Las necesarias por pedidos imprevistos y periodos punta de producción.

b) Las necesarias por ausencias imprevistas y cambios de turno.

c) Las necesarias para el control de obras en las que sus características técnicas impidan que la finalización de unidades de obra coincidan con la terminación de la jornada laboral (hormigonado, asfaltado, etc.).

d) Las motivadas por la naturaleza de la actividad del Servicio de Obras Públicas, ya que teniendo que atender a la totalidad de la red provincial de carreteras y todos a los municipios de la Provincia, deben considerarse horas estructurales las que excedan de la jornada normal de trabajo.

e) En los centros de servicios sociales, en los procesos productivos continuos, cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, y no se pudiera compensar con descanso.

f) Las necesarias por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo y de las de mantenimiento.

4. Horas extraordinarias normales. Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

5. Para que ambas partes, Diputación y trabajadores, puedan acogerse a lo



previsto en las disposiciones vigentes en cada momento, sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias, de fuerza mayor y estructurales realizadas por los trabajadores. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso, en la proporción de una hora de trabajo por una hora y tres cuartos de descanso, de conformidad con lo establecido en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan. Se procurará que se realice de forma trimestral.

### **Artículo 33. Indemnizaciones por razón de servicio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por las comisiones de servicio que se les encomienden fuera de su residencia oficial, en los mismos casos y cuantías que los funcionarios a quienes retributivamente estén equiparados, reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

En aquellos casos en que proceda efectuar el pago del 50% de los gastos de manutención, la cantidad mínima a abonar será de catorce euros con treinta y nueve céntimos (14,39 €).

El importe de los gastos de alojamiento, sin justificación, que se abonará al personal de las Brigadas será de nueve euros con treinta y dos céntimos (9,32 €).

Para la asistencia a reuniones de trabajo que tengan lugar fuera de la provincia, se abonará a todo el personal la cuantía de las indemnizaciones establecidas para el Grupo A.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en las siguientes cuantías por kilómetro:

CONCEPTO	AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007
Cuantía por Km.	0,19 €	0,20 €	0,21 €

En el momento en que se actualicen las cuantías de las indemnizaciones se aplicarán al personal laboral.

## **Capítulo VI. Prestaciones sociales.**

### **Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal, permiso por maternidad y riesgo durante el embarazo.**

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en

que se encuentren en la misma y hasta un máximo de doce meses, la Diputación les completará las percepciones económicas que asigne la seguridad social, hasta alcanzar el cien por cien de todos los conceptos retributivos fijos. En caso de que la seguridad social prorrogue la situación de incapacidad temporal hasta dieciocho meses, se prorrogará en el mismo periodo el complemento de esta Diputación.

Este complemento se abonará también en los casos de permiso por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Los partes de baja, confirmación y alta deben ser entregados, dentro del plazo establecido, en el Servicio Médico de Empresa, que es el encargado de ejercer el seguimiento facultativo de las bajas. Asimismo, los trabajadores facilitarán al personal sanitario de este Servicio la información y documentación que les sea solicitada, en relación al proceso causante de la baja.

Excepcionalmente, cuando el proceso tenga una duración que sobrepase ostensiblemente el promedio estimado para cada proceso clínico, la Diputación podrá someter al trabajador a reconocimiento, que le efectuará el Servicio Médico de Empresa u otro facultativo que se designe, para ratificar la baja dictada por el médico de la Seguridad Social.

El incumplimiento grave y reiterado de las normas sobre presentación de los partes, en tiempo y forma, la negativa a facilitar información y la documentación sobre el proceso clínico causante de la baja o a someterse a reconocimiento, así como la discrepancia en el dictamen de la baja podrán producir la pérdida del complemento que abona la Corporación.

Antes de que se adopte esta decisión, y solamente en caso de que el trabajador autorice el acceso a su información médica de carácter personal, será preceptivo el informe de una Comisión Mixta, integrada por un representante de cada sección sindical, el delegado de organización, y un técnico de administración general, que actuará como secretario, asistiendo como asesor un representante del Servicio Médico de Empresa.

### **Artículo 35. Ayudas de emergencia.**

El Presidente de la Corporación Provincial decidirá sobre la concesión de ayudas de emergencia a los empleados de la Diputación ante situaciones críticas que supongan riesgo de deterioro de la situación familiar o personal, ante circunstancias que no puedan ser afrontadas por el beneficiario con sus solos recursos.

### **Artículo 36. Fondo Social.**

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de

funcionamiento y prestaciones se atenderá a un reglamento elaborado por los representantes de los trabajadores y ratificado por la Corporación en el primer trimestre del año 2.005, que estará dotado con las siguientes aportaciones:

	<b>AÑO 2005</b>	<b>AÑO 2006</b>	<b>AÑO 2007</b>
Fondo Social	522.500 €	574.750 €	632.225 €

En estas cuantías están incluidos 72.121,45 € correspondientes a los premios de jubilación anticipada que se dedicarán a la finalidad indicada en el artículo 42.

Anualmente, los remanentes que se no se destinen al Fondo Social pasarán a integrarse en el Fondo de Pensiones.

Fondo de pensiones: La aportación de la Corporación al Fondo de Pensiones será mensualmente la que a continuación se establece por empleado (contratados laborales fijos). Las cantidades no abonadas en concepto de productividad variable se incorporarán a este fondo:

<b>AÑO 2004</b>	<b>AÑO 2005</b>	<b>AÑO 2006</b>	<b>AÑO 2007</b>
24,66 €	25,89 €	25,89 €	25,89 €

Para los empleados provinciales con cincuenta o más años de edad, las cantidades que la Corporación aportará serán las siguientes:

<b>AÑO 2004</b>	<b>AÑO 2005</b>	<b>AÑO 2006</b>	<b>AÑO 2007</b>
24,66 €	27,126 €	27,126 €	27,126 €

El porcentaje de los incrementos de las retribuciones que se fijen en las sucesivas leyes de presupuestos, una vez aprobado este Convenio, será de aplicación a las aportaciones de la Corporación para el fondo de pensiones.

Los empleados provinciales que formen parte de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones disfrutarán los permisos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 37. Seguros.**

La Excm. Diputación Provincial de Almería mantendrá las pólizas colectivas concertadas con Compañías de Seguros que amparan al personal laboral fijo, y el contratado interino en plaza vacante, afectado por este Convenio, que se indica, y que tienen las siguientes características:

#### 1. Seguros de accidentes individuales:

Asegurados: Personal indicado en el párrafo 1º de este artículo acogido a este Convenio, que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, y



sean comunicados al asegurador.

<b>GARANTIAS</b>	<b>CAPITALES ASEGURADOS</b>
Fallecimiento por accidente	25.650 €
Invalidez parcial según baremo	51.300 €
Fallecimiento accidente circulación	51.300 €
Invalidez permanente accidente circulación	51.300 €

Beneficiarios: Los herederos legales o testamentarios, sin perjuicio de la legítima, y los designados por los asegurados en la parte de libre disposición. Por la Excm. Diputación se harán las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan modificar libremente los beneficiarios.

Quedan garantizados los riesgos por accidentes, sea cualquiera la causa que los produzca, tanto los accidentes laborales, como los extralaborales. Los derechos de este Seguro son compatibles con cualquier otro.

Los capitales asegurados antes indicados se revalorizarán anualmente, en el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.)

Se facilitará a cada trabajador un folleto con el resumen de las características de dicha póliza, así como el domicilio social de las Delegaciones.

## 2. Seguro de responsabilidad civil:

### 1. Espectáculos y eventos organizados por la Diputación Provincial de Almería:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones.

Situación de riesgo: Territorio nacional.

b) Indemnización por siniestro: 600.000 €.

### 2. Seguro de responsabilidad civil de los empleados provinciales:

a) Designación de riesgo: Responsabilidad de los empleados del tomador en el desempeño de sus funciones.

Situación de riesgo: Territorio nacional.

b) Indemnizaciones:

- Responsabilidad civil por siniestro: 600.000 €

- Responsabilidad civil por accidente de trabajo: Máxima indemnización por siniestro: 600.000 €.





- Sublimite para cobertura de responsabilidad civil por accidente de trabajo: 90.000 € por víctima.

- Responsabilidad civil locativa: 600.000 €.

3. Seguro de vida:

Capital asegurado individual: 18.633,85 €

Garantías cubiertas:

- Principal: Fallecimiento.

- Complementarios: Excluidos.

Son igualmente de aplicación las cláusulas limitativas de las condiciones generales, particulares y especiales de la póliza.

4. Se concertará un seguro que cubrirá la rotura de gafas u objetos personales, físicamente demostrable, del personal de Residencia Asistida, Juvenil y Servicio Provincial de Drogodependencias por situaciones ocurridas en el cumplimiento de sus funciones de forma involuntaria, por acción de los residentes o usuarios del servicio.

#### **Artículo 38. Comisión de compras.**

A las reuniones de la Comisión de Compras podrán asistir dos empleados designados por los representantes del personal, para la adquisición de vestuario de personal.

#### **Artículo 39. Ropa de trabajo.**

La Excm. Diputación proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

Al entrar en la Plantilla de Personal Laboral fijo, se le proporcionarán a cada trabajador dos equipos de invierno y dos de verano, y cada año se entregará un equipo completo de invierno en octubre y otro completo de verano en mayo, salvo que, excepcionalmente y por las características del puesto de trabajo, hubiera que ampliar esta dotación, previo informe del responsable del servicio.

Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal, siempre que las características del puesto lo hagan necesario o conveniente.

Cuando las características del servicio así lo requieran, por razones de asepsia, el lavado y planchado de la ropa de trabajo se realizarán en el propio centro, con los medios habituales del mismo.

En los servicios de lavandería, de entre su personal, se designarán los encargados de la recepción de la ropa sucia y entrega de la limpia.

Los trabajadores a los que la Diputación proporcione ropa de trabajo vendrán obligados a utilizarla durante su jornada laboral.

El personal contratado estará obligado a devolver la ropa de trabajo que se le haya facilitado. Se procederá al descuento en la nómina del valor de la ropa de trabajo no devuelta.

Se incorporará al presente convenio como Anexo la relación pormenorizada de la ropa de trabajo necesaria para cada colectivo, una vez aprobada por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 40. Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores incluidos en el artículo 2º del Reglamento de anticipos reintegrables para el personal de esta Diputación (B.O.P. núm. 161/92, de 24 de agosto), tendrán derecho a solicitar un anticipo de:

<b>IMPORTE DE ANTICIPO</b>	<b>REINTEGRAR EN</b>
Una mensualidad líquida de sueldo base, trienios y complementos de destino	10 mensualidades
Dos mensualidades líquidas de sueldo base, trienios y complementos de destino	14 mensualidades
Seiscientos un euro con un céntimo (601,01 €)	10 mensualidades
Mil doscientos dos euros con dos céntimos (1.202,02 €)	14 mensualidades
Mil ochocientos tres euros con cuatro céntimos (1.803,04€)	14 mensualidades
Dos mil cuatrocientos cuatro euros con cinco céntimos (2.404,05 €)	18 mensualidades
Tres mil cinco euros con seis céntimos (3.005,06 €)	24 mensualidades

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Presidencia, atendiendo a los criterios de necesidad y a las consignaciones previstas en los presupuestos para tales fines. A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos será de seiscientos mil euros (600.000 €).



Las normas de aplicación serán las previstas en el Reglamento citado en el primer párrafo de este artículo.

La Corporación gestionará con entidades crediticias la posibilidad de concesión de préstamos con interés preferencial para el personal fijo afectado por el presente Convenio.

#### **Artículo 41. Privación del carnet de conducir.**

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

#### **Artículo 42. Jubilación.**

##### 1. Jubilación forzosa:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se jubilarán a la edad de sesenta y cinco años.

##### 2. Jubilación voluntaria:

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad en metálico por una sola vez, en función de los meses de servicio efectivo en esta Diputación. Será requisito indispensable que la jubilación voluntaria se produzca, al menos, con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

<b>E S C A L A</b>	
<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE POR MES DE SERVICIO</b>
Con antelación de cinco años	75,13 €
Con antelación de cuatro años	60,10 €
Con antelación de tres años	45,08 €
Con antelación de dos años	30,05 €
Con antelación de un año	15,03 €

La cuantía anual máxima que se destina a premios por jubilación voluntaria es de setenta y dos mil ciento veintinueve euros con cuarenta y cinco céntimos (72.121,45 €). En caso de que los premios solicitados excedan de esta cantidad, se valorarán las circunstancias de cada solicitante dándose preferencia a aquellos a los que su estado de salud no les permita un adecuado desempeño de su puesto de trabajo, lo que se acreditará mediante informe del Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo o del Servicio Médico de Empresa. Asimismo, en caso de que la situación de salud tendrá prioridad el que tenga más tiempo de servicios prestados a la Diputación Provincial de Almería.



3. El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

### **Artículo 43.**

Los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos veinticinco años de servicios en la Excm. Diputación Provincial de Almería, serán premiados con la concesión de una distinción y una paga en cuantía de dos mil ciento tres euros con cincuenta y cuatro céntimos (2.103,54 €). También se abonará a los trabajadores que cumplan los veinticinco años de servicios dentro del periodo de seis meses siguientes a su jubilación.

Al personal que se jubile o cause baja definitiva por invalidez permanente o fallecimiento sin cumplir los veinticinco años de servicios, se le abonará este premio proporcionalmente a los años trabajados en la Diputación o, en su caso de fallecimiento, a sus herederos.

### **Artículo 44. Premios.**

Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras con las siguientes recompensas:

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Anulación de notas desfavorables de sus expedientes.
- d) Propuesta de los organismos competentes para recompensas honoríficas.

La concesión de los premios se hará por la Presidencia de la Diputación, oído el Comité de Empresa, o Delegado de Personal.

Todos los premios se harán constar en el expediente personal del interesado y serán expresamente valorados en los correspondientes concursos de ascenso.

### **Artículo 44 bis.**

Dentro de la política en materia de prevención que la Diputación de Almería lleva a cabo y con la finalidad de promover la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados provinciales se establece la posibilidad de que los empleados mayores de 60 años dejen de trabajar en turno rotativo (tres turnos) a petición propia. Esta misma posibilidad se establece para las mujeres embarazadas.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 45. Faltas.**





Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de Administración Local.

Además de éstas, se considerarán faltas graves:

1. El acoso laboral, consistente en el ejercicio de violencia psicológica extrema por el superior jerárquico, por los compañeros o por éstos hacia el superior, realizado de forma sistemática y reiterada, en el lugar de trabajo, durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2. El acoso sexual en el trabajo, consistente en toda conducta verbal o física, de connotación sexual desarrollada en el ámbito laboral o como consecuencia de una relación laboral y realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.

- Despido.

En caso de que se establezca un nuevo régimen de sanciones para los funcionarios de Administración Local se aplicará automáticamente al personal afectado por este Convenio.

#### **Artículo 47. Procedimiento disciplinario.**

En lo no regulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Para la imposición de cualquier sanción por falta leve será preceptivo el trámite de audiencia al inculpado, para el que se establece un plazo de cinco días naturales.



Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de un expediente con las garantías que se siguen en la tramitación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de esta Diputación Provincial.

Los plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Se comunicarán al Comité de Empresa las sanciones que se impongan por la comisión de faltas leves. Se solicitará informe al Comité de Empresa, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales.

Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un representante del personal.

Igualmente, si el inculpado lo solicita, podrá facilitársele vista del expediente disciplinario al representante del personal que indique.

## **Capítulo VIII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 48. Horas sindicales.**

1. La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a los respectivos jefes de sección, departamento o servicio. En los centros de servicios sociales se entregará a la dirección del centro.

Excepcionalmente, en aquellos casos de urgente necesidad o que no sea factible la notificación por escrito, se comunicará verbalmente con la mayor antelación posible.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de esta Diputación, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Diputación esté afectada por la negociación.

Los representantes tendrán Derecho a la compensación de horas, cuando las reuniones con la Diputación o dirección de centros sean fuera de su jornada normal de trabajo.

3. Por acumulación del crédito horario se podrán liberar, sin perjuicio de su remuneración, a miembros del Comité de Empresa y delegados de sección sindical, formen, estos últimos, parte o no, del Comité de Empresa, pertenecientes a un mismo sindicato. Los delegados sindicales que sean a su vez



miembros del Comité o Junta de Personal, acumularán el crédito horario que les corresponda por los dos puestos.

4. Los restos de crédito horario no utilizados se podrán acumular dentro de cada año natural.

5. Según las necesidades de cada sindicato o candidatura, se podrá acumular anualmente crédito horario en uno sólo o en varios de sus miembros electos, comunicándolo con cuarenta y ocho horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

#### **Artículo 49. Negociaciones de la Diputación con otros Organismos.**

En las negociaciones que la Diputación mantenga con organismos oficiales en materia de transferencias de personal, estarán presentes los representantes de los trabajadores, salvo que el otro organismo lo impida expresamente, en cuyo caso se les mantendrá puntualmente informados. De las restantes negociaciones que afecten al personal se informará a los representantes de los trabajadores.

En caso de que se produzca una transferencia a otra Administración de un centro o servicio, previamente se ofertarán al personal afectado por el traspaso, los puestos vacantes o cubiertos temporalmente adscritos a aquellos servicios no afectados por este proceso.

En los supuestos de transferencia, cesión o cualquier otro tipo de traspaso de personal a otra Administración Pública, empresa pública o privada, la Comisión Paritaria estudiará y negociará las condiciones retributivas de dicho personal para que el traspaso se produzca en las mejores condiciones posibles.

#### **Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud.**

El Reglamento regulador de la composición y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud figura como Anexo III de este Convenio.

#### **Disposiciones finales.**

1. En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, la Ley de Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1984, y las disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo. En cuanto a las prestaciones económicas y sociales que tuvieran repercusiones económicas, se estará exclusivamente a lo dispuesto en este Convenio, y a los acuerdos del Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Almería, que estuvieran en vigor, como exigencia y consecuencia de lo dispuesto en el artículo 4 de este Convenio.



2. Cualquier modificación del sistema retributivo, de las cuantías económicas y de las condiciones sociales que perciban los funcionarios provinciales, se aplicarán automáticamente al personal laboral afectado por este Convenio.
3. En todas las Comisiones reguladas en este Convenio en las que participan los representantes de los trabajadores, se garantiza la participación de todas las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, incrementándose si es necesario el número de miembros en representación de los trabajadores hasta un máximo de cinco, que pasaría también a ser el número máximo de representantes de la Corporación.
4. Una vez que entre en vigor el Estatuto Básico de la Función Pública se estudiará y negociará la forma de adaptar el presente Convenio a lo establecido en dicha norma.
5. Se creará una Comisión de carácter paritario para estudiar en el primer trimestre del año 2.005 el procedimiento de consolidación de empleo del personal laboral y funcionario interino en plaza vacante.
6. Se creará una Comisión de carácter paritario para estudiar en el primer semestre del año 2.005 la posible funcionarización de determinados colectivos de empleados laborales de esta Diputación.
7. Se creará una Comisión de carácter paritario con objeto de estudiar en el primer semestre del año 2.005 el horario flexible.
8. Se creará una Comisión de carácter paritario para el estudio en el primer semestre del año 2.005 de los equipos de protección individual y ropa de trabajo.
9. Se creará una Comisión de carácter paritario para el estudio en el primer semestre del año 2.005 de la productividad que percibe el personal del Servicio Provincial de Gestión Tributaria y Recaudación.

El presente Convenio deroga parcialmente al anterior Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Provincial de Almería correspondiente a los años 2.000-2.003, manteniéndose vigentes aquellos artículos y anexos que no se han modificado tras la negociación.



ANEXO I

\*\*\* RETRIBUCIONES DE PERSONAL INCLUIDO EN LAVALORA \*\*\*

CATEGORÍA	DENOMINACIÓN	GR	NI	SUELDO N.	C.DESTINO	C.ESPECI.	R E I D P X	TOTAL
200A30ERDI	A 30 E R D I	A	30	1.048,64	920,80	2.085,23	X X X X - -	4.054,67
200A29ERD	A 29 E R D	A	29	1.048,64	825,94	1.424,24	X X - X - -	3.298,82
200A28ERDP	A 28 E R D P	A	28	1.048,64	791,20	1.458,75	X X - X X -	3.298,59
200A28ERD	A 28 E R D	A	28	1.048,64	791,20	1.405,27	X X - X - -	3.245,11
200A27ERD	A 27 E R D	A	27	1.048,64	756,46	1.252,71	X X - X - -	3.057,81
200A26ERDP	A 26 E R D P	A	26	1.048,64	663,65	1.264,96	X X - X X -	2.977,25
200A26ERD	A 26 E R D	A	26	1.048,64	663,65	1.211,48	X X - X - -	2.923,77
200A25ERD	A 25 E R D	A	25	1.048,64	588,80	1.003,51	X X - X - -	2.640,95
200A24ERDP	A 24 E R D P	A	24	1.048,64	554,07	1.046,87	X X - X X -	2.649,58
200A24ERD	A 24 E R D	A	24	1.048,64	554,07	993,39	X X - X - -	2.596,10
200A23ED	A 23 E D	A	23	1.048,64	519,35	764,47	- X - X - -	2.332,46
200A23EP	A 23 E P	A	23	1.048,64	519,35	617,79	- X - - X -	2.185,78
200A23E	A 23 E	A	23	1.048,64	519,35	564,32	- X - - - -	2.132,31
200BA26ERD	BA 26 E R D	B	26	890,00	663,65	1.211,48	X X - X - -	2.765,13
200BA25ERD	BA 25 E R D	B	25	890,00	588,80	1.003,51	X X - X - -	2.482,31
200BA24ERD	BA 24 E R D	B	24	890,00	554,07	993,39	X X - X - -	2.437,46
200B24ERDP	B 24 E R D P	B	24	890,00	554,07	969,13	X X - X X -	2.413,20
200B24ERD	B 24 E R D	B	24	890,00	554,07	905,59	X X - X - -	2.349,66
200BA23ED	BA 23 E D	B	23	890,00	519,35	764,47	- X - X - -	2.173,82
200B22ERDP	B 22 E R D P	B	22	890,00	484,59	868,66	X X - X X -	2.243,25
200B22ERD	B 22 E R D	B	22	890,00	484,59	805,13	X X - X - -	2.179,72
200B22ED	B 22 E D	B	22	890,00	484,59	684,79	- X - X - -	2.059,38
200B19ED	B 19 E D	B	19	890,00	396,58	677,12	- X - X - -	1.963,70
200B19ERP	B 19 E R P	B	19	890,00	396,58	663,41	X X - - X -	1.949,99
200B19EP	B 19 E P	B	19	890,00	396,58	572,10	- X - - X -	1.858,68
200B19E	B 19 E	B	19	890,00	396,58	508,56	- X - - - -	1.795,14
200C22ERDP	C 22 E R D P	C	22	663,43	484,59	833,42	X X - X X -	1.981,44
200C22ERD	C 22 E R D	C	22	663,43	484,59	765,75	X X - X - -	1.913,77
200C22EDP	C 22 E D P	C	22	663,43	484,59	721,41	- X - X X -	1.869,43
200C22ED	C 22 E D	C	22	663,43	484,59	647,04	- X - X - -	1.795,06
200C18ERD	C 18 E R D	C	18	663,43	375,23	725,29	X X - X - -	1.763,95
200C18ER	C 18 E R	C	18	663,43	375,23	582,80	X X - - - -	1.621,46
200C17ERDP	C 17 E R D P	C	17	663,43	353,88	788,91	X X - X X -	1.806,22
200C17ERD	C 17 E R D	C	17	663,43	353,88	721,24	X X - X - -	1.738,55
200C17EDP	C 17 E D P	C	17	663,43	353,88	703,32	- X - X X -	1.720,63



**Anexo II. Excursiones y traslados de residentes.**

a) En las excursiones y viajes inferiores a 24 horas, se abonarán las horas realizadas fuera de la jornada normal de trabajo, en la proporción de seis euros con noventa y un céntimos (6,91 €) hora, con un máximo de sesenta y nueve euros con ocho céntimos (69,08 €).

b) En las excursiones o viajes de más de 24 horas, los días en que el trabajador esté de servicio y tenga que permanecer fuera de su domicilio, se le compensará con sesenta y dos euros con ocho céntimos (62,08 €) cada 24 horas. Por cada día de descanso que no esté dentro de su turno se le abonarán ochenta y nueve euros con sesenta y seis céntimos (89,66 €) y un día de descanso en compensación. El tiempo que exceda de las 24 horas se abonará proporcionalmente.

c) Al objeto de no desplazar a un trabajador un número elevado de días fuera de su domicilio, se fija un máximo de 7, pudiéndose acordar voluntariamente con el trabajador un tiempo superior, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Si no hay voluntarios se establecerá por sorteo un turno obligatorio para el personal que tenga establecido en su contrato o nombramiento esta obligación.



d) Cuando dichas excursiones se realicen en domingos y festivos, se percibirá además la cantidad establecida para estos conceptos.

### **Anexo III. Comité de seguridad y salud.**

#### **Artículo 1. Creación.**

De conformidad con el art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 2. Composición.**

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y en representación de la Corporación, por el Delegado de Organización, el jefe del Servicio de Prevención, un técnico en seguridad y la jefa del Servicio de Organización, actuando como secretario. El Comité actuará con carácter paritario para la adopción de acuerdos.

El C.S.S. podrá constituir grupos de trabajo específicos para abordar determinados asuntos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente Reglamento.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán participar, con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los técnicos de prevención de la Diputación que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el primer párrafo de este artículo. Asimismo, podrán participar trabajadores de la Diputación que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Diputación, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La relación nominal de todos los componentes del C.S.S. será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno de la misma.

#### **Artículo 3. Funcionamiento:**

El C.S.S. se reunirá de forma ordinaria, al menos, trimestralmente y siempre que los convoque el Presidente, por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes. El C.S.S. se reunirá además de forma extraordinaria, a convocatoria de su Presidente cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:





-Accidentes que provoquen el fallecimiento de un trabajador o aquellos que sean considerados como graves o muy graves, así como en los que se vean afectados más de cuatro trabajadores pertenecientes o no al personal de la propia Diputación.

-Incidentes considerados como graves.

-Balance anual del Plan de Prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

Las reuniones del C.S.S. se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, salvo en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

De cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirán copias a los Delegados de Prevención.

Las reuniones del Comité se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

La duración del cargo de miembro del Comité será de cuatro años. La renovación se efectuará de acuerdo con lo previsto en el art. 2.

#### **Artículo 4. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias generales atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y específicamente las que a continuación se indican:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de Riesgos en la Diputación. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva protección de los riesgos, proponiendo a la Diputación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la modalidad de organización de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

d) Participar en la elección de la entidad especializada que en su caso se ocupe de las actividades preventivas no asumidas por el Servicio de Prevención propio



constituido en el seno de la Diputación.

2. En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores con criterios epidemiológicos, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

f) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus referencias y propuestas.

g) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la actividad preventiva.

h) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el desarrollo de sus visitas a los centros de trabajo y formularle las observaciones que estimen oportunas.

### **Artículo 5. Vigilancia de la Salud.**

Las características y contenido de los reconocimientos serán específicamente recogidos en el procedimiento que para tal efecto se desarrolle. La periodicidad de los reconocimientos se ajustará a la legislación vigente y, en todo caso las características de los reconocimientos estarán en función del nivel de riesgo y características del empleado y del trabajo que desarrolle.

El Comité colaborará en la adopción de las medidas más adecuadas tendentes a disminuir el absentismo laboral.

### **Artículo 6. Procedimiento para la readaptación de trabajadores a otro**





### **puesto de trabajo.**

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicado para su salud, previo informe del Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado.

El Procedimiento a seguir será el siguiente:

- Informe del Servicio de Prevención sobre la conveniencia de readaptar a un trabajador a otro puesto cuyas tareas sean las más adecuadas a sus condiciones de salud.
- De estos informes se dará cuenta, con carácter preceptivo al Comité e Seguridad y Salud. Para continuar la tramitación de cambio de puesto será preceptivo el informe favorable de dicho Comité.
- Existencia de otro puesto vacante de la misma categoría o retribución o de una categoría o retribución inferior, manteniendo las retribuciones de su anterior categoría (excluyendo solo las percibidas por las especiales condiciones del puesto de trabajo).
- El Comité de Seguridad y Salud a la vista del informe del Servicio de Prevención, de las vacantes existentes y jubilaciones previstas, elaborará una propuesta que contendrá los puestos adecuados para estas adaptaciones y las personas a las que se adjudicarían los puestos. Antes de formular la propuesta, se recabará a los afectados la conformidad con la adaptación que se propone y se solicitará el informe del Servicio de Prevención sobre la aptitud médica para el desempeño de las funciones del nuevo puesto. En cualquier trámite del expediente podrán solicitarse los informes complementarios que se estimen pertinentes.
- El órgano competente de la Corporación adoptará la decisión procedente sobre la adaptación a otros puestos.
- Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.
- Las adscripciones que se efectúen por este procedimiento se realizarán con independencia de los concursos para provisión de puestos de trabajo que se tramiten.

### **Artículo 7. Deber de sigilo.**

Las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud, así como las que circunstancialmente asistan a sus reuniones según lo previsto en el artículo 2,





deberán guardar el sigilo debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en el Comité.

#### **Disposición adicional.**

La aprobación, modificación o derogación del presente Reglamento precisará la adopción del acuerdo por mayoría de los miembros del Comité.

#### **Disposición final.**

En todo lo no previsto en el presente Reglamento se estará a lo dispuesto en el conjunto de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo.

