

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 28 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial y la Corporación Provincial.

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 29/96. VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación Provincial, suscrito el 31 de julio de 1996 por dicha Corporación Provincial y los Sindicatos Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, CSIF Y CEMSATSE, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 29/96 y Código de Convenio 1000272, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 28 de noviembre de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE CACERES Y LA CORPORACION PROVINCIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.—Objeto

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y el personal laboral a su servicio.

ARTICULO 2.—Ambito personal

1.—Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

- a) A todo el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y de sus Organismos Autónomos.
- b) Al personal laboral fijo en situación de servicios especiales.
- c) A los pensionistas o jubilados en el art. 39, puntos 1 y 5.

2.—Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los laborales de la misma en lo que les sea más favorable.

ARTICULO 3.—Ambito temporal

1.—Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2.—Este Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 1996 en lo referido en la disposición final.

3.—Este Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1999.

4.—Si llegado el 31 de diciembre de 1999 no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado en todo su contenido.

ARTICULO 4.—Ambito territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y en los que puedan crearse en el futuro.

No obstante y a petición de los trabajadores y por unanimidad de las partes firmantes, la Excm. Diputación se compromete a reco-

ger aspectos singulares o específicos de cualquiera de sus Organismos Autónomos.

ARTICULO 5.—Comisión Paritaria

1.—Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento del presente Convenio, integrada por 8 miembros en representación de la Excm. Diputación Provincial y 8 miembros designados por los Sindicatos firmantes, y proporcionalmente a su representación.

En los 15 días siguientes a la firma del Convenio se reunirá dicha Comisión para nombrar un Presidente, un Secretario y establecer un reglamento.

2.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.

3.—Dicha Comisión se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses, y extraordinarias a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.

4.—El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente.

ARTICULO 6.—Vinculación a la totalidad

1.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.—En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados.

Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, se revisará en su totalidad.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.—Organización y racionalización

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

2.—Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.
- e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.
- f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

3.—Serán objeto de informe, consulta y negociación con los Sindicatos representantes de la Excm. Diputación Provincial las materias concernientes al Comité de Empresa y el art. 41 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.—Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta o negociación las decisiones de la Excm. Diputación que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los laborales y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

ARTICULO 8.—Conversión de plazas laborales en fijas

Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia inicial de este Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

1.—Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los Empleados Públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

2.—Consolidación del empleo temporal convirtiendo en fijo en la medida que atienda necesidades de carácter permanente y no coyuntural.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se lleva-

rá a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.

Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizan automáticamente al vencer el plazo temporal.

Para dar efectividad a la continuidad se podrán utilizar las figuras jurídicas que correspondan en cada caso.

ARTICULO 9.—Clasificación del personal

El personal laboral al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres está integrado por contratados en régimen de laboral fijo, temporales y eventuales.

ARTICULO 10.—Relación de puestos de trabajo

1.—Las relaciones de puestos de trabajo de la Excm. Diputación Provincial son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo de la Excm. Diputación y de los puestos de trabajo de sus Organismos Autónomos, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral, los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal funcionario, así como por personal eventual.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:

—Centro de trabajo al que pertenece.

—Denominación y características esenciales.

—Tipo de puestos.

—Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.

—Retribuciones complementarias asignadas (complemento de destino y complemento específico).

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

2.—Las relaciones de puestos de trabajo serán publicadas, entre-

gándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa de Empleados Públicos.

3.—Corresponde a la Corporación aprobar anualmente, a través del presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a laborales y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

4.—Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa de Empleados Públicos. En cualquier caso deberá estar negociada antes del último trimestre de cada año.

5.—La Corporación, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:

a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.

b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.

c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública en el BOE, la convocatoria de las pruebas deberán realizarse en todo caso antes del 1 de agosto de cada año.

6.—En las ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril y en el RD 1451/1983, de 11 de mayo, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

ARTICULO 11.—Ingresos

1.—Una vez aprobados los presupuestos por la Corporación, la Excm. Diputación Provincial, con la participación de los Sindicatos representativos, aprobará en el plazo de un mes la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posibles para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2.—Toda selección del personal laboral deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libres, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los sindicatos representativos.

3.—En las sucesivas convocatorias deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada, siempre que las circunstancias lo requieran.

4.—Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las plazas de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

5.—En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes los sindicatos representativos de esta Excm. Diputación Provincial, con los cuales se negociará la preparación de las bases de las convocatorias, concursos, etc.

El Comité de Empresa propondrá a la Corporación un representante que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

6.—El servicio de personal informará puntualmente al Comité de Empresa de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

7.—En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

8.—Cualquier contratación temporal se llevará a efecto, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrán formalizarse contratos de interinidad para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

ARTICULO 12.—Provisión de puestos de trabajo

1.—La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de la Diputación los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el BOP y con comunicación inmediata a todos los servicios, así como a los sindicatos representativos de la Diputación Provincial.

2.—El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo. Las adscripciones provisionales serán excepcionales y se comunicarán de inmediato al Comité de Empresa.

3.—Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan

atribuido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.

4.—Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con la Mesa de Empleados Públicos y la constitución de comisiones de valoración, debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concurso, siendo aprobadas por la Corporación Provincial, una vez que la Excm. Diputación Provincial, en el Pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de la Excm. Diputación Provincial, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.

5.—Podrá participar en los concursos de méritos cualquier trabajador fijo de esta Corporación, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en esta Diputación.

6.—Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión serán cubiertos por el turno de ascenso; los puestos orgánicos ofertados, es decir aquéllos que impliquen jefaturas y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos en los que podrán participar los trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

7.—Todo laboral que quiera acceder a un concurso de méritos o a algún puesto de libre designación deberá dirigir una solicitud a la Excm. Diputación Provincial, a través del Registro General de la misma, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOP. Todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de unas solicitudes con otras.

8.—Las comisiones de valoración estarán compuestas por el Presidente, Vocales y Secretario, con un número impar de miembros, quedando constituidas conforme al artículo 11.5 del presente Convenio y, en todo caso, con la presencia del representante del Comité de Empresa de la Diputación Provincial.

9.—Los concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con las Centrales Sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.

10.—Se fija como plazo máximo para la resolución de los concursos seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y de dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias, salvo que en la convocatoria se establezca otro plazo distinto.

11.—Resuelta la provisión de puestos de trabajo, bien por concurso o por libre designación, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP.

12.—Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descrito se podrán realizar por la Corporación, previa negociación con las Centrales Sindicales representativas, nombramientos en Comisión de Servicio, mediante convocatorias publicadas en el tablón de anuncios, que deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, y que durarán hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y Centrales Sindicales representativas en la Diputación. Previamente se dictará resolución de Presidencia comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios y comunicación a los órganos de representación sindical y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en comisión de servicio.

13.—El trabajador en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.

14.—La comisión de servicios no se tendrá en cuenta como mérito específico para el acceso al puesto de trabajo.

15.—Al mismo tiempo que se acuerde la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.

ARTICULO 13.—Traslado y promoción

1.—La Administración negociará con los sindicatos representativos la preparación y diseño de la relación de puestos de trabajo.

2.—Las vacantes de la RPT serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos de concurso o libre designación, de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo:

a) Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, en principio, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla de personal laboral fijo de esta Excm. Diputación Provincial y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante dos años.

La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad.

Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

b) Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán mediante concurso de méritos, pudiendo participar el personal laboral fijo de esta Diputación Provincial, siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en el mismo área funcional.

ARTICULO 14.—Promoción profesional

1.—Los puestos de trabajo de los laborales de la Diputación se clasifican en 19 niveles.

2.—Todos los laborales poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el laboral desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

3.—Cuando un laboral obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.

4.—Cuando un laboral obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en éste último será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.

5.—La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal de la Excm. Diputación Provincial.

6.—En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada puesto o escala.

7.—Los laborales podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.

8.—Igualmente podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo a los laborales procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no lo solicite ningún otro laboral de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.

9.—Los cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Excm. Diputación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

ARTICULO 15.—Promoción interna

1.—Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en el que podrán participar los trabajadores fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:

- a) Sean del mismo grupo.
- b) Sean de distinto grupo.

2.—En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y concurso de méritos debidamente baremado.

3.—La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.

4.—Podrán suprimirse algunas de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

ARTICULO 16.—La carrera administrativa

1.—Criterios de carrera aplicables al grupo E:

- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del grupo E al D en las correspondientes áreas de actividad funcional.
- b) La convocatoria de promoción del grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

En la fase de concurso se valorarán los méritos relacionados con

los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

2.—Criterios de carrera aplicables al grupo D:

a) Las convocatorias de accesos a los Cuerpos o Escalas del grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad funcional a que correspondan las plazas convocadas.

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

b) El acceso a Cuerpos o Escalas del grupo C se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

Cuando la legalidad lo permita, los empleados públicos del grupo D, que carezcan de titulación de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de 10 años en el grupo D o de 5 años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

c) La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada caso.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirá fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3.—Criterios de carrera aplicables al grupo C:

a) En una nueva estructura profesional, los empleados públicos del grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva.

La política de personal potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales en cometidos y desempeños de puestos con los empleados públicos del grupo D.

En los concursos en que los empleados públicos del grupo C compitan con otros del grupo D, se primará la pertenencia al grupo superior.

b) En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública se considerará la posibilidad de que la participación de los empleados públicos del grupo C en las convocatorias de acceso o promoción

a Cuerpos o Escalas del grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública.

Esta previsión no será de aplicación para el acceso a Cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

4.—Criterios de carrera aplicables al grupo B.

a) Los Empleados Públicos del grupo B, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector de área profesional técnica y ejecutiva.

Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de este área.

b) En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior, se desarrollarán durante 1996 las siguientes acciones:

—Se analizarán los puestos desempeñados por Empleados Públicos del grupo B a los que pueden acceder en consonancia con el grupo A, para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.

—Se tratará de analizar los puestos desempeñados por Empleados Públicos del grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

—Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

—En los casos de concurrencia de Empleados Públicos del grupo B con los del C para la ocupación de puestos, se primará a los Empleados Públicos del grupo superior.

5.—Criterios de carrera aplicables al grupo A:

a) Aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reformar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.

b) La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.

Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y, con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

ARTICULO 17.—Funcionarización

1.—La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por funcionarios y los criterios de los procesos de funcionarización que pudieran establecerse antes del 1-6-97.

2.—Las pruebas, en los procesos de funcionarización, serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

ARTICULO 18.—Comisiones de Servicio

En todo lo concerniente a las Comisiones de Servicio, se cumplirá lo establecido en el RD 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier norma que lo modifique o sustituya.

ARTICULO 19.—Trabajos de superior o inferior categoría

1.—Los Jefes de los distintos Servicios, previa autorización del Diputado/a Delegado/a del Área de Personal, podrán habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría a personal de los mismos por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborables siguientes al trabajador, a los Servicios de Personal, y éstos a su vez al Comité de Empresa.

2.—En caso de trabajos de superior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuados o 3 discontinuos en un año.

3.—En caso de trabajos de inferior categoría, el tiempo máximo de habilitación será de 2 meses continuados o 3 discontinuos en un año.

4.—En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Jefe del Servicio y ratificada por el Diputado Delegado del Área de Personal. En todos los supuestos la Diputación estará obligada a informar al Comité de Empresa.

5.—Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:

a) Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones complementarias del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia.

b) En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.

c) Si durante el desempeño de estas funciones el laboral sufriese un accidente de trabajo el laboral percibiría las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

ARTICULO 20.—Registro General de Personal

Todo el personal al servicio de la Excm. Diputación se inscribirá en el Registro General de Personal de la misma y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

ARTICULO 21.—Jornada laboral y descanso diario

1.—Se establece una jornada de trabajo de 36,30 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas de trabajo efectivo al día, excepto en la jornada nocturna.

2.—El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro de acuerdo con los Sindicatos y antes del día 31 de enero de cada año.

3.—El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.

4.—El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

5.—Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 80 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo. En la jornada de trabajo de mañana este derecho se ejercerá entre las 10 y las 12 horas.

6.—Los trabajadores de la Excm. Diputación podrán acogerse al horario flexible, de acuerdo con la normativa vigente para todos los empleados públicos. La Diputación establecerá, de acuerdo con las Centrales Sindicales, en qué Servicios puede implantarse dicho horario.

ARTICULO 22.—Descanso semanal

1.—Los laborales de la Excm. Diputación con turno rotatorio disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal. Deberá descansarse al menos un fin de semana de cada tres.

2.—En los centros y servicios con horario fijo diurno el descanso se disfrutará en sábado y domingo.

3.—La jornada laboral, con carácter general, será:

a) Turno fijo diurno: De 7 horas 50 minutos a 15 horas 10 minutos o de 14 horas 50 minutos a 22 horas 10 minutos.

b) Turno rotario: Los citados anteriormente más el de 21 horas 50 minutos a 8 horas 10 minutos de la mañana.

Se mantiene el margen de diez minutos en el horario de entrada y salida en los Servicios que no tengan establecido el horario flexible.

4.—Cualquier modificación de los horarios y turnos existentes deberá ser negociada con los Sindicatos y ratificada por la Comisión Paritaria.

CAPITULO III**REGIMEN DE RETRIBUCIONES****ARTICULO 23.—Normas generales y comunes**

1.—Los laborales sólo serán remunerados por la Excm. Diputación Provincial según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.

2.—En su virtud, los laborales no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.

3.—La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

4.—A los laborales que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5.—Las retribuciones percibidas por los laborales gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

6.—Para los años de vigencia del presente Convenio y en lo referente a subida salarial se aplicarán los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

Se aplicará una revisión a los laborales de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres en el caso de que el IPC previsto sea superado por el registrado en el ejercicio, en los términos establecidos para la cláusula de revisión salarial acordada en el ámbito del Estado. Esta cláusula será de aplicación durante el periodo de vigencia de este Convenio.

ARTICULO 24.—Conceptos retributivos

1.—Las retribuciones de los laborales son básicas y complementarias.

a) Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

b) Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.
- Gratificaciones.
- Complemento personal y transitorio.

2.—Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del laboral el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

ARTICULO 25.—Sueldo

El sueldo de los trabajadores laborales acogidos por el presente Convenio será el que tenían al 31 de diciembre de 1995, incrementado en la cuantía que determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1996 y normas que la desarrollen. Para el resto de los años de vigencia del Convenio se establecerá de acuerdo con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 26.—Trienios

1.—Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2.—Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de laboral, contratado en régimen de derecho administrativo, funcionario de carrera, funcionario interino o eventual, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3.—Cuando un laboral cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4.—El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que la sustituyan.

ARTICULO 27.—Pagas extraordinarias

1.—Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios y se devengarán el día 1 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del laboral en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
- b) Los laborales en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del laboral en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2.—A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

ARTICULO 28.—Complemento de destino

1.—El complemento de destino, que comenzará a aplicarse a partir de 1-1-1996, será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2.—Los puestos de trabajo se clasificarán en 19 niveles, respetando los siguientes intervalos por cada grupo de clasificación:

- Grupo A, 22 al 30 (ambos inclusive)
- Grupo B, 20 al 26 (ambos inclusive)
- Grupo C, 18 al 22 (ambos inclusive)
- Grupo D, 15 al 18 (ambos inclusive)
- Grupo E, 12 al 14 (ambos inclusive)

3.—La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios o, en su caso, norma que los sustituya.

ARTICULO 29.—Complemento específico

1.—La valoración y la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los trabajadores, atendiendo a la normativa del ámbito laboral.

2.—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 que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.—El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Excm. Diputación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a la normativa vigente. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

4.—El complemento específico, en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

5.—El complemento específico, en atención a la responsabilidad, retribuirá la que se ostente sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

6.—El complemento específico, en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación, lo determinará la valoración del puesto de trabajo, y lo retribuirá:

- a) La toxicidad
- b) El esfuerzo físico.
- c) El contagio.
- d) La turnicidad.
- e) La nocturnidad.
- f) El trabajo a la intemperie.

g) Domingos y festivos.

h) Jornada partida.

Se entiende por nocturnidad los trabajos que coinciden dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 y las 8 horas del día siguiente, a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite. Se abonará al puesto de trabajo que realice noches, que como máximo serán 3 ó 4 en cómputo de 28 días y solamente cuando se realicen.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realicen de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada dos, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie, estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

7.—El complemento específico, en atención a la dedicación, será homologado a lo establecido para el personal funcionario.

8.—Todo el personal de la Diputación Provincial de Cáceres tendrá en concepto de complemento específico, el incremento lineal fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992 y en la Resolución de 2 de enero de 1992 de la Secretaría de Estado de Hacienda, así como el Tramo que se estableció por Acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 29 de septiembre de 1989.

9.—Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimenten todos los conceptos retributivos de esta Diputación.

ARTICULO 30.—Complemento personal transitorio

Lo percibirán todos aquellos laborales a los que sus retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo en el cómputo anual de 1995, hayan sido superiores a las establecidas en este Convenio para cada uno de los años de su vigencia. Se pagarán en 12 mensualidades y serán absorbibles.

ARTICULO 31.—Gratificaciones

1.—Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2.—Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, compensándose económicamente según marque la legislación vigente.

3.—Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito

por la Presidencia de la Corporación o Diputado/a Delegado/a de Personal, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

4.—Trimestralmente los servicios de personal informarán por escrito al Comité de Empresa de la Diputación de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, laborales que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

ARTICULO 32.—Indemnizaciones por razón del servicio

1.—Los laborales tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del Diputado Delegado responsable del Area, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por asistencia a tribunales de oposición y comisiones de valoración.
- e) indemnización especial.

2.—Dietas:

a) Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

—Dieta completa si se pernocta fuera de la residencia habitual.

—Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Las cuantías serán las siguientes:

GRUPOS	ALOJAMIENTO	MANUTENCION	DIETA COMPLETA	MEDIA DIETA
A y B	7.000	5.000	12.000	2.500
C	4.900	5.000	9.900	2.500
D	4.300	5.000	9.300	2.500
E	4.300	5.000	9.300	2.500

d) La Excm. Diputación abonará, antes del inicio del viaje, al laboral que tuviera que desplazarse, al menos el ochenta por ciento del valor total de las dietas que le corresponden. Salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24 horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago. En todo caso, se entenderán las cantidades anteriores como cuantías máximas, estando el laboral obligado a presentar los justificantes que exija la legislación vigente.

3.—Gastos de desplazamiento:

a) Se conceptúa como gastos de desplazamiento la cantidad que se abone al laboral por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Excm. Diputación cuando la Corporación no pusiera medio de transporte y conductor a disposición del laboral que, por necesidades del servicio,

tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro situado fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado.

La cuantía de imdemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los laborales por el uso de vehículo particular en el servicio encomendado, cuando voluntariamente él lo utilice y la Excm. Diputación lo autorice, será de 25 pesetas/kilómetro cuando se trate de coche propio y de 10 pesetas/kilómetro si usase motocicleta propia.

c) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, salvo que la orden de desplazamiento se produzca con una antelación menor de 24

horas, por razones imprevisibles y urgentes, y sea patente la imposibilidad del pago, previéndose el devengo de un anticipo a cuenta y a justificar en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente o conociéndose, resulte en extremo gravosa para el laboral.

4.—Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración. Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para tribunal de oposición.

5.—Indemnización especial:

a) Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al laboral por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, dolo, negligencia o mala fe del laboral.

b) La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde a los Servicios de Personal tras examinar, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos de la Excm. Diputación que deban informar, y el del Comité de Empresa de la Diputación.

CAPITULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

ARTICULO 33.—Vacaciones

1.—El período de vacaciones anuales retribuidas será de 1 mes natural, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirse a petición del laboral en dos periodos de 15 días, si ello no causa detrimento en el servicio. Las vacaciones comenzarán siempre los días 1 o 16 del mes correspondiente. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. El laboral que no disfrute sus vacaciones por necesidades del servicio entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día más de permiso por cada 15 días naturales.

2.—Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de 7 días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

3.—Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser negociado con los sindicatos representados en el centro. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al laboral en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido.

4.—El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al laboral dentro del año. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones el laboral pasara a la situación de baja por enfermedad que conlleve reposo absoluto en su domicilio o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio que, a su vez, deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborables siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del laboral, termina el año natural o causa baja definitiva en la Excm. Diputación sin haberlas disfrutado.

5.—El laboral de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

6.—El laboral que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el laboral cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiese tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento se le incluirán a efectos de liquidación, todos los días acumulados y la Excm. Diputación fuera deudora para con el trabajador.

ARTICULO 34.—Permisos retribuidos

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio: 15 días.

b) Por fallecimiento o entierro:

1.—Del cónyuge, compañero o compañera, padres o hijos: tres días.

2.—De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

3.—De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad: un día.

c) Por embarazo y alumbramiento o adopción, debidamente acreditada, la/el trabajadora/or tendrá derecho a 16 semanas, ampliables hasta 18 semanas, en el caso de parto múltiple:

Embarazo y alumbramiento:

1) Obligatoria mujer: 12 semanas.

2) Indistintamente: 4 semanas.

Adopción: Indistintamente.

d) Por enfermedad:

1) Ingresado (justificación de ingreso y alta)

1.º grado: 5 días.

2.º grado: 2 días.

2) Sin ingresar:

1.º grado: 1 día.

En el caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo servicio y se resienta el mismo, este derecho sólo lo podrá disfrutar uno de ellos, pudiendo, si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él a continuación.

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio: 1 día.

g) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, hermanos y hermanas, un día.

h) Por nacimiento o adopción de un hijo, o práctica de interrupción voluntaria de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a tres días, ampliables según las circunstancias.

i) Por exámenes, el día de su realización, con justificante: 1 día.

j) La/el trabajadora/or con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos de esa edad; y que podrá disfrutarse al comienzo, durante la jornada de trabajo o antes de su finalización, previa petición de la/del interesada/o.

En el caso de que los cónyuges trabajen los dos en la Diputación sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.

k) Por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un ter-

cio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

En todos los puntos de este artículo se aplicarán dos días más en los casos de desplazamiento fuera de la localidad.

Deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

l) El laboral tendrá derecho a nueve días anuales por asuntos propios. Estos días podrán disfrutarse en periodos de 1/2 jornada cada día, a principio o final de la misma, previa solicitud, y siempre que el servicio lo permita.

m) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo dicho permiso será acumulable.

n) Durante las Ferias y Fiestas Mayores de las localidades donde estén ubicados los centros de Trabajo de la Diputación y en los servicios en que exista la posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo en dos (2) horas diarias durante tres (3) jornadas laborables, a determinar en cada momento. Estas horas en ningún caso serán acumulables. En aquellos servicios donde la jornada laboral no les permita disfrutar dicho permiso, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia.

ñ) En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza y funciones del puesto de trabajo desempeñado, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior a 28, podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una Jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 % de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada será incompatible con las reducciones de jornada previstas en los apartados j) y k) de este artículo.

ARTICULO 35.—Permisos no retribuidos

1.—El laboral que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio de la Excm. Diputación Provincial tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2.—El laboral que lleve un mínimo de dos años al servicio de la Excm. Diputación podrá solicitar, en caso de necesidad, debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 9 meses, previo informe del Jefe del Servicio, tras ser oídos los representantes de los Sindicatos representados en la Diputación, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal con una antelación de 15 días.

ARTICULO 36.—Servicios especiales

1.—Los laborales pasarán a la situación de servicios especiales:

a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

b) Cuando adquieran la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Organos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.

g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.

h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales en esta Corporación.

i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.

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

k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.

l) Cuando cumplan el servicio militar o prestación civil sustitutoria o equivalente. Durante el tiempo que el laboral permanezca en el servicio militar, o servicio social sustitutorio, y siempre que por ello no perciba retribución, tendrá derecho a percibir el 75% de las retribuciones básicas, siempre que tengan familiares a su cargo

y así lo demuestre. En caso contrario, sólo percibirá el importe de las pagas extraordinarias que le correspondieran.

m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.

n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos .

2.—A los laborales que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los laborales en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por un laboral contratado temporalmente.

3.—A los laborales en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.

Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.

No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los representantes sindicales liberados.

ARTICULO 37.—Excedencias

1.—Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los laborales, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

Los laborales podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso en el servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés

particular. Dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria. Si una vez solicitado el reingreso no obtengan el mismo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerán en situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, art. 46.

2.—Excedencias para el cuidado de hijos. Los laborales tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Excm. Diputación sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los laborales en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

3.—Podrá concederse la excedencia voluntaria a los laborales cuando lo soliciten por interés particular.

Esta excedencia no podrá declararse hasta haber completado el laboral 2 años de servicio efectivo desde que accedió al cuerpo o escala o desde su reingreso al servicio activo y en ella no se podrá permanecer más de 10 años continuados ni menos de dos.

De no solicitarse el reingreso antes del cumplimiento del referido plazo de 10 años, se producirá la pérdida de la condición de laboral.

Si solicitado el reingreso no se concede éste por falta de puestos vacantes con dotación presupuestaria, continuarán en la situación de excedencia voluntaria por interés particular hasta que se produzca la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio. No podrá otorgarse cuando al laboral se le instruya expediente disciplinario.

4.—La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores no produce en ningún caso reserva de plaza y los laborales que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivo y premios extraordinarios. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacantes presupuestarias. En tanto se produzca la vacante de su puesto, el laboral con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

5.—El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio

activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará mediante comisión de servicios, hasta que se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita en el artículo relativo a la provisión de puestos de trabajo.

CAPITULO V

DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 38.—Garantías

1.—El personal laboral en activo al servicio de esta Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos tendrá los derechos sociales que se determinan en este capítulo y en el artículo 39.1 y 5, a los pensionistas o jubilados.

2.—Por la Excm. Diputación se designará a su cargo la defensa del laboral que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, asimismo, salvo renuncia expresa del propio laboral al ser la Excm. Diputación la demandante.

3.—El tiempo que el laboral emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el art. anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el apartado anterior.

4.—La Excm. Diputación Provincial garantiza la adscripción del laboral que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del laboral, manteniendo siempre las retribuciones anteriores.

En caso de retirada del carnet de conducir, se indemnizará con 10.000 pesetas mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada, ya se haya producido conduciendo un vehículo de la Diputación o propio al servicio de la misma.

ARTICULO 39.—Compensaciones o ayudas económico-sociales

1.—Escolaridad.

A todos los trabajadores fijos y contratados temporales con una antigüedad en la Diputación superior a un año se les concederá una ayuda económica por escolaridad para sus hijos, hasta un máximo de 2, según la siguiente escala:

Educación infantil	
1.º ciclo (0-3 años)	10.500 ptas.

Educación infantil 2.º ciclo (4-6 años)	10.500 ptas.
Educación primaria (1.º a 6.º)	10.500 ptas.
Educación secundaria obligatoria y 7.º y 8.º de EGB	16.000 ptas.
Bachillerato LOGSE, BUP, FP1, FP2 y COU	20.000 ptas.
Escuelas y Facultades Universitarias, FP, LOGSE y doctorado	37.000 ptas.

El 100 % de estas ayudas alcanzará al trabajador y a su cónyuge o compañero/a que cursen estudios.

En el caso de cónyuges o compañeros/as que presten ambos sus servicios en la Diputación, solamente uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida para sus hijos.

2.—Fallecimiento.

A todos los trabajadores, en caso de muerte natural o por accidente, la Diputación abonará a los familiares del mismo la indemnización de dos mensualidades, siempre según nómina.

3.—Enfermedad o accidente.

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, la Excm. Diputación Provincial complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

4.a) Para todos los trabajadores fijos y contratados temporales con una antigüedad en la Diputación superior a un año, la Excm. Diputación, en virtud de este Convenio, queda obligada a mantener el seguro de vida que tiene concertado con una entidad aseguradora a favor de sus trabajadores. Dicha póliza garantizará la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente en la cantidad de tres millones de pesetas por cada trabajador en las dos circunstancias descritas. El importe de la prima que corresponda pagar al trabajador se le descontará de la nómina de junio por su importe total, que será de un tercio del coste de la póliza. El trabajador que no solicitara este seguro no tendrá derecho a dicha prestación. La selección de la póliza se realizará con representación de la parte social de la Comisión Paritaria.

4.b) La Excm. Diputación Provincial, en virtud de ese Convenio, formalizará con alguna Mutua Patronal, dependiente de la Seguridad Social, la póliza correspondiente, con el fin de dar cobertura a todos los Empleados Públicos.

5.—Prótesis.

A todos los trabajadores fijos y contratados temporales con una

antigüedad en la Diputación superior a un año, se le concederán las siguientes ayudas:

a) Gafas.—Previo informe del facultativo y factura original se establece una ayuda que cubrirá el gasto íntegro para cristales y lentes y de 4.500 pesetas para armaduras de gafas.

b) Dentadura.—Se establece una ayuda del 75% de hasta un máximo de 300.000 pesetas del gasto producido en arreglos, empastes, etc.

c) Otras prótesis.—Para medias ortopédicas, tobilleras, musleras, etc., previo informe del facultativo, se establecen las mismas bonificaciones que en el apartado anterior.

6.—A todos los trabajadores fijos y contratados temporales con una antigüedad en la Diputación superior a un año, por desplazamientos para operaciones o revisiones fuera de la ciudad se establecen las siguientes ayudas para el enfermo y el acompañante que sea necesario (siempre previo aviso por escrito al Negociado de Rentas y Exacciones y se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos):

Billete de tren o autobús, el 100% y cuando utilice el coche particular se pagará el 100% del precio medio de dichos billetes.

Comida	1.500 ptas/persona/día.
Cena	1.200 ptas/persona/día.
Cama	3.000 ptas/persona/día.
Dieta completa	5.700 ptas/persona/día.

Podrán solicitarse cantidades a justificar para los desplazamientos anteriores con antelación suficiente, aportando el justificante del médico y una previsión de gastos.

Los Sindicatos representativos en la Diputación recibirán toda la información y/o denegación de las citadas ayudas a través de los documentos correspondientes y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de resolución.

ARTICULO 40.—Premios

En caso de jubilación anticipada a partir de los 60 años de un trabajador fijo al servicio de esta Diputación, tendrá derecho al premio o indemnización que a continuación se expone:

A los 60 años.....	3.664.000 ptas.
A los 61 años.....	3.116.000 ptas.
A los 62 años.....	2.568.000 ptas.
A los 63 años.....	1.835.000 ptas.
A los 64 años.....	917.000 ptas.

ARTICULO 41.—Anticipos

1.—Todos los laborales fijos podrán solicitar y obtener de la Excm. Diputación Provincial un anticipo sin intereses, en caso de necesidad imperiosa y previa justificación de forma fehaciente, que valorará la Comisión Paritaria, de hasta 500.000 ptas.

El estudio, valoración, concesión o denegación de las solicitudes lo realizará la Subcomisión de Anticipos, dependiente de la Comisión Paritaria, que dispondrá de un Reglamento de Funcionamiento y Baremación, que garantizará al máximo posible la objetividad de sus resoluciones.

2.—La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en Registro de la solicitud.

3.—La amortización se efectuará en un periodo máximo de 36 mensualidades.

4.—Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:

- a) Hayan transcurrido 36 meses.
- b) Hayan amortizado el anterior.
- c) No haya agotado la prestación.

ARTICULO 42.—Servicios auxiliares

1.—Todos los laborales fijos pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

- a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.
- b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.

2.—Todos los laborales fijos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3.—La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.

4.—El/La Diputado/a Delegado/a de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará en la Comisión Paritaria.

ARTICULO 43.—Laboral con capacidad disminuida

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente, el laboral

sea declarado por el organismo oficial correspondiente inválido parcial o total para su trabajo habitual, la Excm. Diputación dará prioridad a ocupar otro puesto de trabajo acorde a sus circunstancias, adaptándole sus retribuciones al nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO VI

FORMACION

ARTICULO 44.—Formación profesional

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo sobre formación suscrito el 2 de abril de 1991.

1.—Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio.

a) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 40 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los Empleados Públicos comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

b) De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de título académico o profesional.

Los empleados que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.

2.—Se concederán las siguientes licencias no retribuidas:

a) De formación sindical.—Los representantes sindicales tendrán derecho, siempre que el servicio lo permita, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.

b) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público afiliado o inscrito a cualquier Sindicato,

siempre que para ello se solicite dicho derecho por el Sindicato a que pertenezca.

c) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3.—Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración, que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Diputación.

4.—Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

5.—Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a esta Diputación y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.

6.—Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales más representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

7.—Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Diputación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.

La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado público y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una Comisión creada al efecto y que contará entre sus miembros con un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

8.—Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:

- a) Proponer acciones formativas.
- b) Elaborar los objetivos del Plan de Formación.

c) Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.

d) Realizar la selección de los participantes a los cursos.

e) Distribuir los recursos y control de los mismos.

f) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.

g) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los trabajadores menos cualificados.

h) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras Instituciones (FSE, MEC, etc.)

9.—Las partes firmantes, para elevar, aumentar y mantener la competencia profesional de los empleados públicos de esta Diputación, acuerdan destinar para formación las siguientes cuantías en los periodos que se indican:

Año 1996.....	13.000.000 de ptas.
Año 1997.....	18.755.000 ptas.
Año 1998.....	19.755.000 ptas.
Año 1999.....	20.755.000 ptas.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTICULO 45.—Comité de Salud Laboral

La composición del Comité de Salud Laboral se adaptará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ARTICULO 46.—Funciones del Comité de Salud Laboral

Las funciones del Comité de Salud Laboral se adaptarán a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ARTICULO 47.—Uniformes de trabajo

La Excm. Diputación Provincial proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, las siguientes prendas:

Para Médicos, ATS/DUE, Farmacéuticos, Aux. de Clínica, Cuidadores, Auxiliares Sanitarios, Asistentes Sociales, Psicólogos, Monitores, Empleadas de Lencería con atención directa al enfermo:

- 2 batas blancas o una rebeca cada 2 años.
- 2 pijamas cada 2 años.
- 2 pares de zuecos cada año.

Para personal de Cocina, Limpieza, Office, Lavado, Costura y Plancha:

- 2 pijamas cada 2 años.
- 2 pares de zuecos antideslizantes cada año.
- 2 gorros, según corresponda, cada 2 años.
- 1 rebeca cada 2 años (ambos sexos).

Para Porteros, Ordenanzas y Conductores de turismo:

- 1 trescuartos cada 2 años.
- 1 traje completo de invierno cada 2 años.
- 1 pantalón de invierno cada 2 años.
- 1 traje de verano (2 camisas, pantalón) cada año.
- 2 camisas manga larga y corbata cada año.
- 2 pares de zapatos cada año.
- 1 buzo (sólo para conductores de turismo) cada año.

Para Brigadas de Obras, Explotaciones Agropecuarias y Conductores maquinistas:

- 2 buzos cada año (Explotaciones Agropecuarias).
- 2 trajes de trabajo y 2 camisas cada año para Conductores Maquinistas y Brigadas de Obras.
- 1 traje de agua cada 2 años.
- 1 par de botas de agua cada 2 años.
- 1 par de zapatos de trabajo cada año.
- 1 par de botas cortas cada año.

Para Mecánicos, Guardas de Parque y Carpinteros:

- 2 trajes de trabajo y 2 camisas cada año.
- 1 par de botas cortas cada año.
- 1 par de zapatos cada año.

Para personal de Imprenta:

- 2 trajes de oficio y 2 camisas cada 2 años.

Para Telefonistas:

- 2 faldas, 1 rebeca 1 par de zapatos cada año y dos blusas.

Para Monitor de Atletismo y Profesor de Educación Física:

- 1 equipo completo (botas, chandals, camiseta, pantalón corto y media) cada año y un chubasquero cada dos años.

Para Pedagogos, Psicólogos, Trabajadores o Asistentes Sociales:

- 1 bata cada año.

Para Educadores Auxiliares:

- 2 batas cada año.

Para Personal de Servicios Varios, Vigilantes Nocturnos y Monitores sin atención directa al enfermo:

- 2 trajes de oficio reglamentarios cada año.

1 par de calzado reglamentario (para el personal de mantenimiento) cada año.

Para Bomberos:

- 1 chaquetón ignífugo cambiable cuando se deteriore.
- 1 cazadora ignífuga cambiable cuando se deteriore.
- 2 pantalones ignífugos cambiables cuando se deterioren.
- 2 camisas ignífugas cada año.
- 2 pantalones cada año.
- 1 jersey ignífugo cada dos años.
- 1 par de botas ignífugas cada dos años.
- Guantes ignífugos cambiables cuando se deterioren.

Para Profesores de Danza:

- 1 equipo completo de chandal, maillot, leotardos y calentadores.
- 2 pares de zapatillas.

Para Profesores de Dibujo, Pintura y Diseño:

- 1 bata cada año.

Para Profesores de Cerámica:

- 1 mandil cada año.
- 1 bata al año.
- 1 par de botas al año.

Para Profesores de Grabado:

- 1 mandil al año.
- 1 par de botas de agua al año.

Para Profesores de Escultura:

- 1 mono al año.
- 1 bata al año.
- 1 par de botas con puntera de acero cada año.

Para personal de nueva creación:

Uniformes de trabajo adecuados a su trabajo.

Se proporcionarán los utensilios necesarios de trabajo (guantes, botas, etc.) a todos aquellos puestos que por sus funciones así lo necesiten.

Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

Se establece con carácter general una periodicidad de entrega de los uniformes de verano de abril o mayo y para los de invierno de septiembre u octubre. Se tenderá a la unificación de los uniformes por categorías, en color y forma de pijama.

ARTÍCULO 48.—Botiquín de primeros auxilios

En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII
DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 49.—Comité de Empresa

1.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de laborales y en su caso de los laborales temporales, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

2.—Serán objeto de negociación las siguientes materias:

- a) La aplicación de las retribuciones de los trabajadores.
- b) La preparación de los planes de oferta de empleo.
- c) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional.
- d) Las materias de índole económica, de prestaciones de servicios, sindicales, asistenciales y, en general, cuantas afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los laborales y sus órganos sindicales con la Excm. Diputación.

3.—El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal de la Excm. Diputación.

4.—Conocerá el presupuesto y la memoria anual.

5.—Emitirá informe a solicitud de la Excm. Diputación sobre las siguientes materias:

- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- b) Planes de formación profesional.
- c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

6.—El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.—El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

8.—Conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del ambien-

te y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.—El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

10.—El Comité de Empresa estará informado de las actuaciones llevadas a cabo por el Comité de Salud laboral.

11.—Participará en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Diputación.

12.—El Comité de Empresa colaborará con la Excm. Diputación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

13.—Informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

14.—Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Sus miembros y el Comité en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Excm. Diputación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por la Excm. Diputación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

15.—Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.

16.—La Excm. Diputación Provincial habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones: Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras de la Excm. Diputación y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Diputado/a Delegado/a de Personal o Jefe del Centro o del Servicio.

17.—La Excm. Diputación Provincial habilitará, para 1996, un crédito de 500.000 ptas. y de 700.000 pesetas para el resto de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, destinado al Comité de Empresa, que deberá ser justificado antes del 31 de diciembre del ejercicio correspondiente.

ARTÍCULO 50.—Garantías

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Diputación sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
 - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
 - c) Ser oído el Comité de Empresa en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores a la expiración de su mandato, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) Según la normativa vigente y con respecto a las últimas elecciones sindicales, se establece un crédito de horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
 - Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
 - Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a su acumulación, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a 10 horas mensuales a favor de los laborales que ocupen los puestos de trabajo previstos en el apartado b).1, artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
 - e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los tres años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

ARTICULO 51.—Secciones sindicales

1.—El laboral afiliado a un sindicato podrá constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo.

Las secciones sindicales serán únicas a todos los efectos.

2.—Las secciones sindicales, cuyo Sindicato haya accedido al Comité de Empresa y obtenido más del 10 por 100 de los votos emitidos,

tendrán derecho a nombrar once (11) delegados, los cuales dispondrán de 45 horas mensuales cada uno para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos para el Comité de Empresa o acumularlos indistintamente.

3.—Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la Diputación Provincial, dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4.—Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la Corporación.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
- c) Ser informadas y oídas por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistemas de organización del trabajo.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los Sindicatos representativos en la Diputación Provincial.
- e) La Excm. Diputación Provincial tratará de habilitar a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tabloneros de anuncios para su uso exclusivo que a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.
- g) Previa solicitud por escrito del laboral que así lo desee, la cuota sindical de los afiliados a las secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta la relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.
- h) La Excm. Diputación facultará a los Sindicatos con representación mínima del 10 %, 1 liberado por cada Central Sindical, independientemente de los delegados sindicales y miembros del Comité de Empresa.

Al laboral que acceda a liberado, tanto institucional como por acumulación de horas, le serán respetados todos sus derechos y con-

diciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.

El liberado institucional será a tiempo total y no gozará de crédito de horas.

i) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, la Excma. Diputación podrá conceder a los afiliados a aquellas permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.

j) La Excma. Diputación dotará con un fondo de ayuda a los Sindicatos representativos consistente en una cantidad de 2.000.000 de pesetas en 1996 y de 2.500.000 pesetas en el resto de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, que será distribuida de la siguiente manera:

—40 %, de forma lineal, para todos los Sindicatos que obtengan el 10 % en las elecciones sindicales de la Excma. Diputación.

—60 % restante a distribuir en función de los votos obtenidos.

Esta subvención será prevista anualmente en los Presupuestos Generales de la Excma. Diputación Provincial.

ARTICULO 52.—Bolsa de horas

1.—Los Sindicatos firmantes del presente Convenio, podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

a) Parte fija, que incluye las horas de los delegados sindicales:

FSP-UGT495 horas/mes.

CSI-CSIF495 horas/mes.

CCOO495 horas/mes.

CEMSATSE495 horas /mes.

b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal (funcionarios y laborales) en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

2.—La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical pudiendo distribuirla entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquellos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.

3.—El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 135 al mes, y para la liberación parcial en 68 ho-

ras mensuales. Si se modifica el horario al pactarse uno nuevo por Convenio igualmente disminuirá dicho crédito.

ARTICULO 53.—Asambleas generales

1.—Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:

a) Las organizaciones sindicales representativas de la Diputación, directamente o a través de los delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualquiera de la Excma. Diputación siempre que su número no sea inferior al 40 %.

2.—Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Indicar el orden del día.

d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

3.—Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.

4.—Los convocantes de la Asamblea General serán responsables del normal desarrollo de la misma.

5.—Sólo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 30 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 54.—Faltas

Las faltas cometidas por los laborales en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

ARTICULO 55.—Faltas leves

Se consideran faltas leves:

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

- b) La ligera incorrección con el público, los compañeros o los subordinados.
- c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.
- d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicios, siempre que no se causen graves perjuicios.
- f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

ARTICULO 56.—Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los subordinados.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- l) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los laborales o de la Administración.

- ñ) La grave falta de consideración con los administrados.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

ARTICULO 57.—Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen graves perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la Comisión de tres faltas graves en el período de un año.

ARTICULO 58.—Sanciones

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Por faltas leves:
—Apercibimiento.
- b) Por faltas graves:
—Suspensión de funciones hasta 3 años.

- c) Por faltas muy graves:
 –Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.
 –Separación del servicio.

ARTICULO 59.—Procedimiento

- 1.—Las partes firmantes del presente Convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos justificados ante la/el Diputada/o Delegada/o de Personal, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo perdido en el cómputo semanal.
- 2.—Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.
- 3.—Para el personal que presta servicios en el Hospital Provincial y en virtud del Convenio de Gestión firmado por la Excm. Diputación y el INSALUD: para la incoación de expediente disciplinario y su tramitación por la Diputación Provincial al personal del Hospital Provincial, ha de contarse previamente con el informe de la Dirección del Centro. Dicho informe revestirá carácter vinculante a efectos de su iniciación. La resolución que en cada expediente disciplinario se adopte, habrá de notificarse a la Dirección del Centro Hospitalario.

ARTICULO 60.—Prescripción de faltas y sanciones

- 1.—Las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.
- La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento,

a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de 6 meses por causa no imputable al laboral sujeto al procedimiento.

- 2.—Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 2 años, y las impuestas por faltas leves, al mes.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

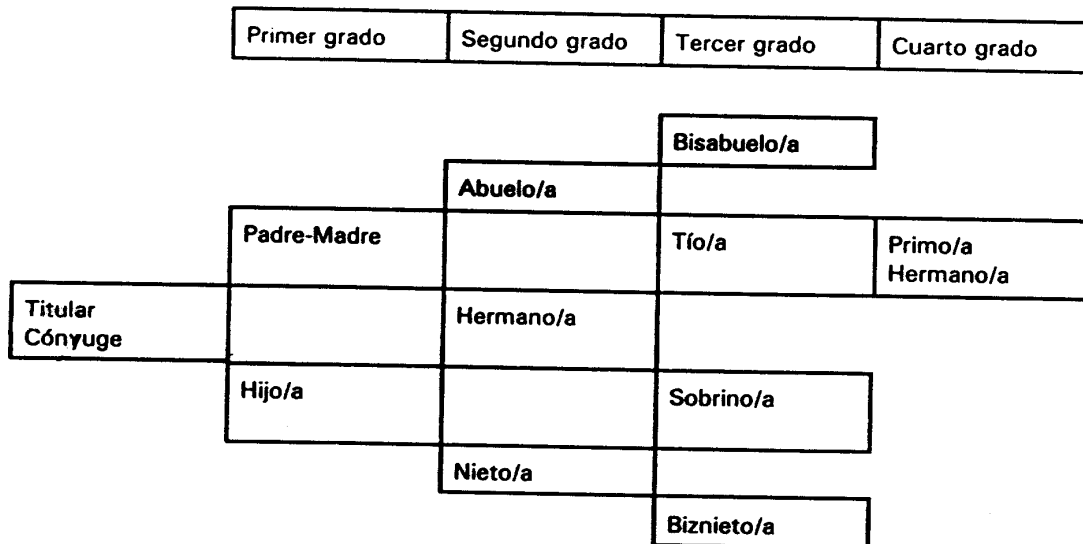
ARTICULO 61.—Cancelación de faltas y sanciones

- 1.—El laboral podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 años para las graves y 6 meses para las leves.
- 2.—La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el laboral vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.
- 3.—El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el laboral sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

- 1.—Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los laborales, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:



2.—Igualmente, se entenderá por cónyuge la persona a quien el Empleado Público se halle ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En ese último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

3.—Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que los modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda.

La Diputación Provincial entregará copia del presente Convenio a todos los laborales y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

Tercera.

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria, y la Corporación Provincial negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio.

Cuarta.

Las cuantías previstas en el Capítulo V, referentes a ayudas sociales, no sufrirán modificación alguna durante la vigencia de este Convenio. No obstante, si por parte de la Junta de Extremadura se produjeran mejoras en las prestaciones contempladas en este Convenio en materia social, serán de aplicación inmediata a los trabajadores de la Excm. Diputación Provincial.

Quinta.

Con el fin de negociar las condiciones de trabajo comunes al personal laboral y funcionario, se crea la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres. En el plazo de 30 días, a partir de la firma de este Convenio se constituirá y elaborará su reglamento de organización y funcionamiento.

Sexta.

Se fija para la retribución de los conceptos de domingos y festivos la cantidad de 3.000 pts./día y para la de jornada partida la de 10.000 pts./mes.

Séptima.

Se establecerá un fondo adicional para la negociación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral y funcionario, cuantificado en 40 millones de pesetas para el año 1997 y en 60 millones para el año 1998. Para 1999 se negociará la cuantía del fondo que proceda.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Todo gasto de personal, por su carácter preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario.

En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los Sindicatos firmantes del Presente Convenio, de una resolución motivada.

Segunda.

A la entrada en vigor del presente Convenio, la denominación que se empleará para todo el personal dependiente de la Excm. Diputación Provincial (funcionarios y laborales), será la de Empleados Públicos.

Tercera.

La Excm. Diputación Provincial se compromete, antes del último trimestre de 1996, a elaborar y negociar con las Centrales Sindicales firmantes, la Relación de Puestos de Trabajo según lo dispuesto en el art. 10 del presente Convenio. Con carácter previo se efectuará un estudio de las funciones de los distintos puestos de trabajo que se integren en la relación de puestos de trabajo

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Excm. Diputación, a excepción de la subida salarial, artículo 29. 6. g) y h) y el artículo 40, que entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 1996.

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y TURISMO

*RESOLUCION de 18 de octubre de 1994,
de la Comisión de Urbanismo de
Extremadura, por la que se aprueban
definitivamente las Normas Subsidiarias de
Planeamiento Municipal de Higuera de
Vargas.*