

II. Autoridades y Personal

1.—NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

CORRECCION de errores a la Orden de 1 de julio de 1999, por la que se nombran funcionarios del Cuerpo Auxiliar de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Advertido error material en la Orden de 1 de julio de 1999, publicada en el Diario Oficial de Extremadura número 78, de 6 de julio, por la que se nombran funcionarios del Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se procede a efectuar la oportuna corrección.

—En la página 5671, en el Anexo del Cuerpo Auxiliar, Especialidad de Auxiliar de Informática, se retira del mismo a D.^a Antonia Hernández Cumplido, por no haber realizado el periodo de prácticas que prevé la Base Decimosegunda de la Orden de 15 de julio de 1997, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso a puestos vacantes de personal funcionario del Cuerpo Auxiliar de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCION de 12 de julio de 1999, de la Universidad de Extremadura, por la que se

nombra a D. Miguel Angel López Alonso, Profesor Titular de Universidad.

Vista la propuesta de nombramiento, efectuada por la Comisión nombrada para juzgar el concurso de profesorado convocado por Resolución de la Universidad de Extremadura, de fecha 6 de noviembre de 1998 (B.O.E. de 20 de noviembre) y acreditados por el interesado propuesto los requisitos a que alude el art. 5.2 del R.D. 1888/1984, de 26 de septiembre (B.O.E. de 26 de octubre), referidos en la Resolución de convocatoria, este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le confiere el art. 42 de la Ley 11/1983, de 25 de agosto (B.O.E. de 1 de septiembre), el art. 13.1 del citado Real Decreto y el art. 4 del R.D. 898/1985, de 30 de abril (B.O.E. de 19 de junio), ha resuelto nombrar Profesor Titular de la Universidad de Extremadura, en el área de conocimiento de Biblioteconomía y Documentación, del Departamento de Informática, a D. Miguel Angel López Alonso.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado, que deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el B.O.E.

Badajoz, 12 de julio de 1999.

El Rector,
GINES M.^a SALIDO RUIZ

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 30 de junio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral de la Diputación Provincial de Badajoz y la Corporación Provincial. Expte.: 11/99, de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, por el que se regulan las relaciones entre el Personal Laboral de la Diputación Prov. de Badajoz y la Corporación Provincial, de ámbito provincial de Empresa, suscrito el 27-4-99, por la Excm. Diputación Provincial de Badajoz, de una parte, y de otra, en la representación social, por las Centrales Sindicales C.S.I.-C.S.I.F., U.G.T., CC.OO. y S.E.P.-P.A.L.S.I. y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24-3, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E.,

de 29-3-95), art. 2 del R. Dto. 1040/1981, de 22-5, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 6-6-81), R. Dto. 642/1995, de 21-4, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral), (BOE de 17-5), Decreto del Presidente 14/1995, de 2-5, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución laboral (DOE 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31-7 (DOE 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura y art. 3 aptdo. 2 a) del Decreto 22/1996, de 19-2 de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 11/99, código informático 0601032, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia», de Badajoz del texto del Acuerdo Laboral, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 30 de junio de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ.

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

I N D I C E :

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Partes negociadoras. Objeto.
- Artículo 2. Ambito.
- Artículo 3. Comisión paritaria.
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

CAPITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

- Artículo 5. Organización y racionalización.
- Artículo 6. Clasificación profesional.

- Artículo 7. Niveles retributivos.
- Artículo 8. Relación de puestos de trabajo.
- Artículo 9. Conversión de plazas temporales a fijos.
- Artículo 10. Ingresos.
- Artículo 11. Provisión de plaza y puestos.
- Artículo 12. Comisión de servicios.
- Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.
- Artículo 14. Registro general de personal.
- Artículo 15. Jornada laboral y descanso.
- Artículo 16. Descanso semanal.

CAPITULO III.—REGIMEN DE RETRIBUCIONES

- Artículo 17. Normas generales y comunes.
- Artículo 18. Conceptos retributivos.
- Artículo 19. Sueldo.
- Artículo 20. Trienios.
- Artículo 21. Pagas extraordinarias.
- Artículo 22. Complemento de destino.
- Artículo 23. Complemento específico.
- Artículo 24. Complemento personal transitorio.
- Artículo 25. Horas extraordinarias.
- Artículo 26. Indemnizaciones por razones del servicio.
- Artículo 27. Indemnización especial o derivada de la responsabilidad patrimonial de la Administración.

CAPITULO IV.—PERMISOS Y SITUACIONES

- Artículo 28. Vacaciones.
- Artículo 29. Permisos retribuidos.
- Artículo 30. Permisos no retribuidos.
- Artículo 31. Excedencias.
- Artículo 32. Excedencias forzosas.
- Artículo 33. Reingreso.

CAPITULO V.—DERECHOS SOCIALES

- Artículo 34. Garantías.
- Artículo 35. Compensaciones o ayudas económico-sociales.
- Artículo 36. Gratificaciones especiales.
- Artículo 37. Anticipos.
- Artículo 38. Servicios auxiliares.
- Artículo 39. Laboral con capacidad disminuida.
- Artículo 40. Jubilación.

CAPITULO VI.—FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

- Artículo 41. Formación profesional.
- Artículo 42. Promoción profesional.
- Artículo 43. Criterios para la promoción.

CAPITULO VII.—SALUD LABORAL

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 45. Uniformes de trabajo.

Artículo 46. Botiquín de primeros auxilios.

CAPITULO VIII.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 47. Secciones sindicales.

Artículo 48.

Artículo 49.

Artículo 50.

DE LAS ASAMBLEAS Y EL DERECHO DE REUNION.

Artículo 51.

Artículo 52.

Artículo 53.

BOLSA DE HORAS.

Artículo 54.

Artículo 55.

Artículo 56.

PROCEDIMIENTO.

Artículo 57.

GARANTIAS.

Artículo 58.

CAPITULO IX.—REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59.

Artículo 60. Faltas.

Artículo 61. Faltas leves.

Artículo 62. Faltas graves.

Artículo 63. Faltas muy graves.

Artículo 64. Sanciones.

Artículo 65. Procedimiento.

Artículo 66. Prescripción.

Artículo 67. Cancelación.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición adicional sexta.

Disposición adicional séptima.

Disposición adicional octava.

Disposición adicional novena.

DISPOSICION TRANSITORIA.

DISPOSICION DEROGATORIA.

DISPOSICION FINAL.

ANEXO I.

ANEXO II.

CAPITULO I

Disposiciones generales:

ARTICULO 1.º - Partes negociadoras. Objeto

El presente convenio se ha negociado y concluido entre la Excm. Diputación Provincial de Badajoz y las centrales sindicales: Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios, (C.S.I.-C.S.I.F.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras, (CC.OO.) y Plataforma de Administración Local y Sindical Independiente, (S.E.P.-P.A.L.S.I.), legitimadas para ello conforme prevé el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en la Excm. Diputación Provincial de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

ARTICULO 2.º - Ambito

2.1.:

a) Ambito personal: Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todo el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz y sus Organismos Autónomos, y al personal laboral de la Diputación que preste servicios en centros adscritos o gestionados por convenios con otros organismos.

b) Ambito temporal: Este convenio entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose automáticamente si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes.

La denuncia del convenio deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. La comisión negociadora deberá reunirse dentro de los veinte días naturales, siguientes a esta denuncia. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido.

c) Ambito territorial: Este convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz, y a los que puedan crearse en el futuro.

2.2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz, 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.

2.3. Los Reglamentos y Acuerdos de régimen interior de los diferentes Centros y Servicios deberán ser negociados con los Sindicatos representativos y no podrán contravenir las condiciones de este Acuerdo, que tendrán el carácter de mínimos.

ARTICULO 3.º - Comisión paritaria

1.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento, integrada por ocho miembros en representación de la Excma. Diputación Provincial y ocho miembros designados por los sindicatos firmantes y proporcionalmente a su representación. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambos con voz y sin voto.

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

- a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo relativos a supuestos previstos en el convenio, antes de presentar cualquier conflicto ante las autoridades laborales o previa a la vía judicial correspondiente, siempre que el informe de la Comisión Paritaria esté dentro de los plazos legales de presentación del conflicto.
- d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.
- e) Asesoramiento de los órganos que estimen conveniente ellos mismos.
- f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.
- g) Denuncia del incumplimiento del convenio.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

3.- Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinariamente cada tres meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno.

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, enviándose dicho informe a la Presidencia de la Corporación y a las Centrales Sindicales.

ARTICULO 4.º - 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 y por ello deberán de renegociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del convenio éste se revisará íntegramente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

ARTICULO 5.º - Organización y racionalización

1.- Principio general: La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores mediante los cauces establecidos por la legislación vigente.

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 representativos de la Excma. Diputación Provincial las materias concernientes al Comité de Empresa y el artículo 41 del Texto Refundido, en los términos que en el mismo se preveen, del Estatuto de los Trabajadores y aquella norma que lo modifique o sustituya.

ARTICULO 6.º - Clasificación profesional

6.1 Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal.

Grupo A. Titulados Superiores.

Grupo B. Titulados de Grado Medio.

Grupo C. Titulados de B.U.P.

Grupo D. Graduados Escolares.

Grupo E. Estudios Primarios.

a) Constituye el Grupo A, el personal laboral que esté en posesión de título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y, sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Diputación de Badajoz.

b) Constituye el Grupo B el personal laboral que posea Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de tercer grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de Técnico Medio, y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Diputación de Badajoz.

c) Constituye el Grupo C, el personal laboral que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o Formación Laboral o equivalente y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación, y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Diputación de Badajoz.

d) Constituye el Grupo D, el personal laboral que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller elemental, Formación Profesional de primer grado o Formación Laboral o equivalente, y haya sido contratado para desempeñar puestos en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo de personal al servicio de la Diputación de Badajoz.

e) Constituye el Grupo E, el personal laboral que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Diputación de Badajoz.

6.2. El acceso a los grupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, requiriendo la titulación establecida en el apartado anterior o, en su defecto, cumpliendo los requisitos estableci-

dos en los Acuerdos Administración-Sindicatos de quince de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro o posibles acuerdos que se pacten, y en todo caso, cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente.

ARTICULO 7.º - Niveles retributivos

Los niveles retributivos del personal laboral de la Diputación de Badajoz se establecen en dieciocho, integrándose en cada uno de ellos las categorías profesionales que se especifican en el Anexo I.

ARTICULO 8.º - 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 sus organismos autónomos, el número y sus características.

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

- Centro de trabajo al que pertenece.
- Denominación y características esenciales.
- Tipo de puesto.
- Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño. Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).

c) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán 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 anualmente, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa de Empleados Públicos.

3. Corresponde a la Corporación aprobarla anualmente, a través del Presupuesto como documento anexo a 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, 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, en la que se indicará la totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas y las previsiones temporales sobre la provisión de las mismas. Publicada la oferta en el Boletín Oficial del Estado, la convocatoria de los puestos deberá realizarse antes del día uno de agosto de ese año.

ARTICULO 9.º - Conversión de plazas temporales a fijas

1. Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia inicial del convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

a) 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.

b) Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

2. La transformación de plaza de carácter temporal en fija se llevará a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral o funcional de conformidad con la adecuación de las mismas a los sectores o áreas funcionales donde se encuentren las plazas.

2.1. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

ARTICULO 10.º - Ingresos

1.- Una vez aprobados los presupuestos por la Corporación, la Excma. Diputación Provincial, aprobará en el plazo de un mes la Oferta Pública de Empleo, con la participación de los sindicatos con representación en la Diputación, 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 concurso-oposición, oposición libre y concurso de méritos, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

3.- Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la co-

nexión 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.

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

Los sindicatos con representación en la Excma. Diputación Provincial de Badajoz, propondrán 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.

En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador, con voz pero sin voto, un representante de cada uno de los sindicatos mayoritario de esta Excma. Diputación Provincial, así como en todos los trámites previos de cada convocatoria.

5.- El Servicio de Personal informará puntualmente a las Secciones Sindicales 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.

6.- En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. La Diputación determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

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, 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, o cualquier otra que se produzca, como consecuencia de la ausencia o inexistencia de su titular definitivo. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

ARTICULO 11.º - Provisión de plaza y puestos

La provisión de todas las plazas y puestos de trabajo vacantes, se efectuará de conformidad con los procedimientos previstos en el presente artículo.

A) Traslado.

Aprobada la Oferta de Empleo a que se refiere el punto 1, del artículo 10, las plazas o puestos de nueva creación, y vacantes producidas en la relación de puestos de trabajo, previa a su oferta al personal de nuevo ingreso, o al de promoción interna, serán ofrecidas en un concurso de traslado en los siguientes términos:

Turno de traslado: Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslado en el que podrán participar todos los trabajadores de la Diputación Provincial de Badajoz, fijos que cumplan los requisitos de la convocatoria, que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años, bien sea desde su ingreso, o desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad, nivel y complemento de destino a que se pertenece, por orden de preferencia.

La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado conforme a lo previsto en la relación de puestos de trabajo, 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, que serán definitivos y con la consideración de puestos de trabajo, serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

Si por el número de vacantes producidas fuese necesario, podrá celebrarse más de un concurso de traslado durante el mismo año, siempre a criterios de la Mesa de Empleados Públicos.

B) 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 están incluidos en los siguientes supuestos, de conformidad con la legalidad vigente:

- a) Sean del mismo grupo y nivel.
- b) Sean del mismo grupo y distinto nivel.
- c) Sean de distinto grupo.

2.- En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante concurso oposición.

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 materias y o, pruebas de ap-

titud, en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

5.- La Diputación Provincial de Badajoz, hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este convenio.

C) 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 B.O.P. y con comunicación inmediata a todos los servicios así como a los sindicatos representativos de la Diputación Provincial.

2.- 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.

3.- Las convocatorias de los concursos de méritos 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, 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 el Pleno de la Corporación Provincial. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios de todos los Centros dependientes de la Diputación.

4.- Podrán participar en los concursos de méritos los trabajadores de la Diputación que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria, 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, y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.

5.- En lo no establecido en este convenio, tanto para procesos selectivos como provisión de puestos de trabajo, a que hacen referencia los artículos 10, 11 y 12, regirán supletoriamente las normas aplicables al personal funcionario de esta Diputación, en tanto no contradigan lo expresamente dispuesto en este convenio.

6.- Todos los procedimientos selectivos descritos en los artículos 10, 11 y 12, se regirán por las bases negociadas por los sindicatos.

ARTICULO 12.º - Comisión de servicios

En todo lo concerniente a las Comisiones de Servicios se cumplirá lo establecido en el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya. Si durante una Comisión de Servicios el laboral sufriese un accidente de trabajo percibiría las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

1.- Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descrito en el artículo 11, se podrá realizar por la Corporación nombramientos en Comisión de Servicios, atendiendo a mérito y capacidad, que durará hasta que el puesto se cubra en el inmediato concurso, y en cualquier caso, como máximo un año. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y centrales sindicales.

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, abriéndose un plazo de quince 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.

2.- El trabajador en comisión de servicio, habrá de reunir los requisitos de conocimiento y los que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.

3.- La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito específico para el acceso al puesto de trabajo.

4.- 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.

5.- El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará en comisión de servicio, hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita anteriormente.

Artículo 13.º - Trabajos de Superior e Inferior categoría

1.- El Diputado-Delegado responsable del Area de Personal, podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría al personal, por necesidad del servicio y comunicándolo por escrito, dentro de los cinco días laborables siguientes,

al Centro donde preste servicios el trabajador, al trabajador y al Comité de Empresa.

2.- En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de dos meses continuados o tres discontinuos en un año.

3.- En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Diputado Delegado del Centro y ratificada por el Diputado Delegado del Area de Personal. En todos los supuestos, la Diputación estará obligada a informar al Comité de Empresa y a los sindicatos.

4.- Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:

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

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

5.- En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrá las retribuciones del puesto de procedencia.

ARTICULO 14.º - Registro General de Personal

Todo el personal al servicio de la Excma. 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, al que tendrán acceso los interesados. Debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

ARTICULO 15.º - Jornada laboral y descanso

1.- Se establece una jornada de trabajo de 1.509 horas anuales (treinta y cinco horas semanales) sin que en ningún caso se puedan realizar más de nueve horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios y la jornada nocturna.

El número de horas anual de la jornada de trabajo, comprende los conceptos que se indican en el Anexo II, y que han sido tenidos en cuenta para establecer el cómputo.

2.- La jornada de trabajo será realizada de forma continuada, salvo en los puestos de trabajo que de conformidad con la organización del mismo, no sea posible. El cambio en el horario establecido será negociado con los sindicatos, y ratificado con la Comisión Paritaria.

3.- 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 antes del día treinta y uno de enero de cada año.

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.- Durante la jornada de trabajo el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una pausa de treinta minutos, que se computarán como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

En la jornada de mañana sólo podrá disfrutarse entre las diez y las doce horas, excepto en aquellos servicios en que no sea posible, por el número de trabajadores; en tal caso sería ampliada de nueve a doce horas. En la jornada de tarde y noche el horario en que se disfrutará la pausa será el adecuado conforme a la disponibilidad de los servicios.

6.- La jornada laboral con carácter general será:

a) Turno fijo diurno: De 8 a 15 horas y de 15 a 22 horas.

b) Turno rotatorio: Los citados anteriormente más el de 22 a 8 de la mañana.

c) Jornada partida: Los centros, establecimientos, y servicios de esta Diputación que por las funciones que desarrollen así se considere conveniente (Registro General, Información al Público, etc.), tendrán un horario de jornada partida debiendo figurar tal circunstancia en la relación de puestos de trabajo. Este horario será negociado por las partes de este convenio.

d) La jornada, horario y turnos del personal laboral de esta Diputación que preste servicios en centros de trabajo que requieran tratamiento diferenciado, será negociado expresamente por las partes de este convenio.

e) El horario asignado a cada puesto de trabajo deberá reflejarse en la relación de puestos de trabajo que se apruebe anualmente.

7.- El personal perteneciente a la Escala de Servicio Especial u Operativa del S.P.E.I. (Cabos, Mecánicos Conductores Bomberos), realizarán la jornada de trabajo de 24 horas por 96 horas, siempre que los Parques de Bomberos permanezcan abiertos las veinticuatro horas del día, durante todo el año.

No obstante, se procurará que en los Parques Locales de Bomberos, se realice la jornada de 24 horas por 96 horas, durante la época de peligrosidad del Plan INFOEX, manteniendo el resto del año, la jornada vigente actualmente.

8.- Los trabajadores de la Excm. Diputación podrán acogerse al horario flexible en las siguientes condiciones:

a) Con carácter general, la parte principal de horario, llamado fijo o estable, será de cinco horas y media diarias, de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve horas y las catorce treinta horas.

b) La parte variable del horario fijo, constituida por la diferencia entre veintisiete horas y media y las treinta y cinco horas establecidas, se podrá cumplir de siete y treinta a nueve, y de las catorce treinta a las veinte horas, de lunes a viernes, ambos inclusive previa comunicación a los jefes de servicios.

c) El cómputo horario, a efectos de control y exigencia de cumplimiento, será mensual, cerrándose el ciclo el último viernes de cada mes. Las recuperaciones de horario que se realicen con periodo de interrupción, deberán tener una duración mínima de una hora, permitiéndose un periodo de inferior duración, solamente, una vez al mes.

d) La flexibilidad horaria solamente podrá suspenderse por urgentes necesidades del servicio, previa negociación con los sindicatos.

ARTICULO 16.º - Descanso semanal

El personal al servicio de la Diputación tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo cuando las necesidades del servicio lo demanden, en cuyo caso deberá descansarse, cuando sea posible, un fin de semana de cada dos, en todo caso, al menos, un fin de semana de cada tres.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

ARTICULO 17.º - 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.- El personal no podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en este convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesoría, 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 pa-

ra 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 de los presentes acuerdos y en lo referente a subida salarial se aplicarán como mínimo los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en los Presupuestos Generales del Estado.

7.- Se podrá aplicar una revisión salarial al personal laboral de la Diputación en el caso de que el índice del precio al consumo (I.P.C.) previsto, sea superado por el registrado en el ejercicio presupuestario teniendo en cuenta lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 18.º - Conceptos retributivos

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

2.- Son retribuciones básicas:

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

3.- Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Gratificaciones.
- e) Complemento personal y transitorio.

4.- 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, 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.

5.- Los trabajadores percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

ARTICULO 19.º - Sueldo

El sueldo de los trabajadores laborales acogidos por el presente convenio, será el que tenga a treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, incrementado en la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 1999 y 2000, y normas que lo desarrollen.

La aplicación de cláusulas de recuperación de poder adquisitivo, mediante la distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula que se utilice para el conjunto de los empleados de la Administración Civil del Estado, será de aplicación inmediata a los trabajadores de la Diputación, mientras no exista acuerdo específico al respecto.

ARTICULO 20.º - Trienios

1.- Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública, sin perjuicio de las cantidades que en concepto de antigüedad tuvieran consolidadas.

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, interino o eventual, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3.- Cuando un laboral cambie de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

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 lo sustituyan.

ARTICULO 21.º - 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 uno 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 efectivos prestados.

ARTICULO 22.º - Complemento de destino

El complemento de destino, que se comenzará a aplicar a partir del 1-1-98 será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

1.- El nivel mínimo de complemento de destino asignable a los puestos de trabajo de la Diputación será el siguiente:

Personal del grupo A: 22

Personal del grupo B: 20

Personal del grupo C: 18

Personal del grupo D: 16

Personal del grupo E: 13

2.- 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 públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

ARTICULO 23.º - Complemento Específico

1.- La valoración, así como 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 mencionadas en el apartado anterior 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 las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. 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, lo 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 lo retribuirá la responsabilidad 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 determina la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

- a) Peligrosidad.
- b) Penosidad.
- c) La toxicidad.
- d) El esfuerzo físico, desgaste psíquico.
- e) La exposición a radiaciones ionizantes.
- f) El contagio.
- g) La turnicidad.
- h) La nocturnidad.
- i) El trabajo a la intemperie.
- j) Domingo y festivo.
- k) Jornada partida.

Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en su mayor número de horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de los puestos de trabajo que por sus características tengan que prestarse exclusivamente de noche.

La turnicidad es el complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos.

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 e incompatibilidad se regirá por lo establecido para el personal funcionario.

ARTICULO 24.º - Complemento personal transitorio

Lo seguirán percibiendo hasta su extinción todos aquellos empleados públicos a los que se les estuviera aplicando, de conformidad con la disposición primera, cuatro, del Real Decreto 861/1986.

ARTICULO 25.º - Horas extraordinarias

1.- Las horas extraordinarias que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2.- Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de los casos de urgente necesidad del Servicio, casos graves de catástrofes o seguridad, informándose a la representación sindical.

3.- Se valorarán atendiendo el número de horas realizada, que en ningún caso será superior a 60 horas al año, por cada puesto de trabajo, compensándose en descanso de la siguiente forma:

1 hora extraordinaria normal por 2 horas en tiempo libre.

Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe preceptivo de las secciones sindicales cuando el responsable del servicio justifique por escrito, la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias. No podrán abonarse, a un mismo trabajador, más de diez horas extraordinarias al mes y 60 al año. Salvo los casos de catástrofe, seguridad y casos extraordinarios debidamente justificados derivados de la atención al usuario y una vez oídos los sindicatos.

4.- Mensualmente se informará por escrito a las secciones sindicales de las cuantías que se devenguen, causas que las han motivado, personal al servicio de la Diputación que las ha ordenado y personas que las ha efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.

5.- La hora extraordinaria se retribuirá incrementando en un 75% el importe de la hora normal.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo si le será de aplicación. A tal fin, la organización y racionalización del trabajo, planes de empleo y distribución de plantilla tenderá a restringir al máximo rango el número de puestos de trabajo con complemento específico de mayor dedicación como los servicios extraordinarios en cierto modo previsibles.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará en los dos meses posteriores a su realización.

ARTICULO 26.º - Indemnizaciones por razones 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 área 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 la 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 entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.

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

c) Las cuantías actualmente serán:

	Alojamiento	Manutención	Total	Media Manutención
Grupos A y B	7.500	5.500	13.000	2.750
Grupos C	5.300	4.100	9.400	2.050
Grupos D y E	4.100	3.100	7.200	1.550

d) La Excm. Diputación abonará antes del inicio del viaje, al laboral que tuviera que desplazarse, al menos el 80% 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 gasto de desplazamiento, la cantidad que se anote al laboral por los gastos que le ocasionen, por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado, 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 de billete o pasaje utilizado. La cuantía de indemnización 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 actualmente de 24 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 el Tribunal de oposición.

5.- Con carácter general, las indemnizaciones por razón del servicio, se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 236/1998, de 4 de marzo.

ARTICULO 27.º - Indemnización especial o derivada de la responsabilidad patrimonial de la Administración

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, negligencia o mala fe del laboral.

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 las secciones sindicales de los sindicatos con representación en la Excm. Diputación Provincial.

Esta indemnización se regulará de conformidad con el título décimo de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y del reglamento que lo desarrolla, estableciéndose previa a su resolución, un trámite de audiencia a los sindicatos con representación en la Corporación Provincial.

CAPITULO IV

PERMISOS Y SITUACIONES

ARTICULO 28.º - Vacaciones

1.- Las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, de cada año y por un periodo de treinta y un días naturales, a cuyo efecto se elaborará un plan de vacaciones anuales en el primer trimestre del año, previa negociación de las secciones sindicales, dando preferencia para que la familia mantenga unidad de disfrute de este derecho.

Si algún empleado tuviera a su cargo algún familiar disminuido físico o psíquico, mediante justificación de la necesidad, tendrá preferencia para elegir el periodo vacacional.

Si ambos cónyuges son trabajadores al servicio de la Diputación disfrutarán las vacaciones en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan. Si los cónyuges son trabajadores de empresas distintas, se hará un esfuerzo para que coincidan.

También podrán disfrutar las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo distintos del señalado anteriormente, previa petición del funcionario y salvaguardando las necesidades del servicio.

2.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un sólo periodo o en dos. En este caso, los turnos comenzarán los días 1 y 16 del mes, a elección del personal afectado por este convenio y condicionado a las necesidades del servicio.

Asimismo podrán disfrutarse las vacaciones en periodos de siete días seguidos siempre que esté debidamente establecido o regulado en el plan de vacaciones que anualmente se haga, a fin de que la Diputación tenga conocimiento previamente y los servicios puedan quedar cubiertos.

3.- Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de funciones se requiera un régimen especial, la Corporación, previa consulta a los Organos de Representación y a las Secciones sindicales, establecerá las oportunas excepciones del régimen general que resulten adecuadas.

Sin perjuicio de todo ello, el personal afectado por el párrafo anterior deberá disfrutar al menos de quince días dentro de los meses incluidos en el régimen general y el resto cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Cuando a un trabajador se le obligue a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto al establecido para las vacaciones, se le indemnizará con dos días más por cada quince días que se le haya obligado.

5.- 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 correspondería disfrutar al laboral dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el laboral pasara a la situación de baja por enfermedad que conlleva 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 dos días laborales 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 Diputación sin haberlas disfrutado.

6.- 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.

7.- 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, y si ello fuera imposible, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

ARTICULO 29.º - Permisos retribuidos

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

a) Por matrimonio o parejas de hecho (acreditándose este último con la inscripción en el Registro Oficial de Parejas): 15 días.

b) Por fallecimiento:

1. Del cónyuge, compañero o compañera, y familiares de primer grado: 5 días naturales. ampliable en 1 día si se produce fuera de la localidad.

2. De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.

3. De hermanos y nietos: 2 días naturales.

4. De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad: el tiempo necesario para la asistencia al funeral.

c) Por embarazo y alumbramiento, debidamente acreditado, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas y 18 semanas, si el parto es múltiple.

En el supuesto de adopción de un menor de cinco años el/la trabajador/a tendrá derecho a dieciséis semanas si el adoptado es menor de nueve meses; seis semanas si es mayor de nueve meses; ampliándose una semana más en ambos casos cuando la adopción se realice en un país extranjero. Se toma en consideración la edad del adoptado al tiempo de la Resolución Judicial que ha constituido la adopción y se inicia el cómputo del periodo de descanso.

De esta licencia retribuida la mujer deberá disfrutar obligatoriamente doce semanas, pudiéndose disfrutar indistintamente las cuatro semanas restantes. En el supuesto de adopción se disfrutarán indistintamente.

d) Por enfermedad grave mediante justificación:

1.º Grado: 3 días naturales y 5 días naturales si es fuera de la provincia.

2.º Grado: 2 días naturales y 4 días naturales si es fuera de la provincia.

En el caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo Servicio y se resienta el mismo, de este derecho sólo 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 de carácter público, el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio, 2 días en la misma localidad y 3 si es fuera de ella.

g) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de celebración y el día anterior. Asimismo podrá concederse el día posterior si en razón de la distancia se considerase necesario.

h) Por nacimiento o adopción de un hijo, práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el cónyuge tendrá derecho a 3 días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y a 5 días cuando se produzca en distinta localidad.

i) La/el trabajadora/or con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 2 horas diarias de ausencia del trabajo que podrá disfrutarse bien al comienzo o antes de la finalización de la jornada laboral previa petición de la/del interesada/o.

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

j) Quien 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 tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

En todos los casos debe justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.

k) A lo largo del año o hasta el 10 de enero del siguiente, los trabajadores disfrutarán hasta nueve días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los supuestos de los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, y, en cualquier caso, el personal afectado por este convenio podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Jefe del Servicio, que lo comunicará a la Jefatura de Personal a los efectos oportunos y respetando siempre las necesidades del servicio. El disfrute de los referidos días habrá de ser solicitado con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Si en el plazo de dos meses se hubiera denegado por dos veces el disfrute de los citados días, la Administración Provincial vendrá obligada a su concesión en el término de dos meses a contar desde la última denegación.

No tendrán derecho al disfrute de estos 9 días de convenio, el personal que esté prestando sus servicios en algún centro, el cual esté acogido, en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones, etc, a lo regulado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

l) Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerrados los Centros de Trabajo de la Corporación, salvo los servicios que por sus especiales características requieran su apertura. En este último supuesto, al personal que durante los citados días tengan que trabajar o permanecer en sus puestos de trabajo se les computará el tiempo de permanencia como correspondiente a día festivo.

m) Tendrá la consideración de día festivo el 22 de mayo, por ser el de la Patrona de los Funcionarios de Administración Local.

n) Durante las ferias y fiestas 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 horas diarias durante tres jornadas laborales.

ñ) Se establece un permiso por causa de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y que exija una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que aquél haya agotado todos los días de permiso contemplados en este convenio referidos a enfermedad, vacaciones y asuntos particulares. La duración será de hasta quince días en función a la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación legal de los trabajadores. Agotado el periodo anterior se estudiará por la Corporación y los Representantes Sindicales la posibilidad de concesión de prórrogas atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso. La remuneración será del cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y sus prórrogas.

ARTICULO 30.º - Permisos no retribuidos

1.- El laboral fijo que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio de la Excm. Diputación Provincial, tendrá derecho a disfrutar de permisos no retribuidos por un máximo de quince días naturales al año.

2.- El laboral fijo 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 un mes ni superior a nueve meses, cada dos años, previo informe del Jefe del Servicio.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del servicio de personal, con quince días de antelación.

ARTICULO 31.º - Excedencias:

1.- Por prestar servicios en el sector público. Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria al trabajador fijo cuando acceda a otra categoría profesional o adquiera

la condición de empleado público (funcionario o laboral fijo) 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 otra situación de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración Pública.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

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 reintegro al servicio activo, en el plazo máximo de un mes, declarándose de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

2.- Excedencia por el cuidado de hijos. Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho durante el primer año de duración de cada periodo 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.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reintegro con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijo.

Si el trabajador no solicita el reintegro de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo de la Diputación Provincial.

3.- Por interés particular. Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad con tal carácter al servicio de la Diputación Provincial o desde su reintegro. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Si el trabajador ha completado tres años como laboral fijo de la

Diputación Provincial, o desde su reintegro, la duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

De no solicitarse el reintegro antes del cumplimiento de los plazos señalados, se producirá la pérdida de la condición de trabajador laboral fijo.

Si solicitado el reintegro no se concede éste por falta de puestos vacantes con dotación presupuestaria continuará 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.- Para el cuidado de ascendientes o descendientes: Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de sesenta y cinco años que, por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales determinadas, previo informe del órgano competente, requiera una atención continuada e intensiva.

Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad, siendo incompatible esta excedencia con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reintegro con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión.

Si el trabajador no solicita el reintegro de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación, en caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo de la Diputación Provincial.

5.- Por agrupación familiar: Los trabajadores fijos tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de

dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior supondrá la extinción del contrato y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Diputación Provincial.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad.

ARTICULO 32.º - Excedencias Forzosas

Los laborales pasarán a la situación de Excedencia Forzosa:

- 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 adquiera 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 por será optativo por parte del trabajador.
- h) Cuando desempeñen cargos retribuidos de diputados provinciales en otras diputaciones provinciales y cargos, retribuidos o no, de diputados provinciales en esta corporación.

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

j) Cuando presten servicio 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 tenga familiares a su cargo y lo demuestre. En caso contrario sólo percibirá el importe de las pagas extraordinarias que le correspondieran.

m) Cuando ostenten la condición de Comisionados Parlamentarios de Comunidad Autónoma o Adjuntos de éstos, según lo dispuesto en la Ley 36/1995, 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.

2.- A los laborales que se hallen en situación de excedencia forzosa 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 excedencia forzosa 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 un mes 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.

ARTICULO 33.º - Reingreso

El reingreso al servicio activo de los trabajadores a los que no les

corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará a través de la participación en convocatoria de concursos de traslado en vacante de la misma categoría y especialidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán obligación de participar en los concursos de traslado que se convoquen para cubrir puestos en la misma categoría y especialidad, solicitando todos los puestos convocados por orden de preferencia.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Excm. Diputación Provincial.

CAPITULO V

DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 34.º - Garantías

1.- 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, siempre que de tales actuaciones pueda derivarse algún perjuicio para los intereses provinciales, y no sean incompatibles con éstos, y dejando a salvo, en todo caso, aquellos supuestos en que la Diputación entienda que ha existido en la actuación del trabajador, culpa, dolo, negligencia o mala fe.

2.- 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 carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo o mala fe del laboral, manteniendo las retribuciones anteriores.

3.- El tiempo que el empleado de la Diputación destine en las actuaciones judiciales mencionadas en los apartados anteriores, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el apartado anterior.

ARTICULO 35.º - Compensaciones o ayudas económico-sociales

La Corporación Provincial, en virtud de este Convenio queda obligada a concertar un seguro colectivo de vida, para todo el perso-

nal afectado por el mismo, que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente en la siguiente cuantía mínima:

Invalidez absoluta o muerte por enfermedad: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 4.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de tráfico: 6.000.000 de pesetas.

ARTICULO 36.º - Gratificaciones especiales

El empleado percibirá en concepto de natalidad, por el nacimiento de cada hijo, una gratificación especial de 15.000 ptas.

El personal afectado por este convenio que tenga a su cargo hijos o cónyuge disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, necesitados de una educación especializada percibirán ayuda de la Diputación mediante el abono de 21.541 pesetas mensuales o el pago del coste de colegios especiales concertados con la Corporación Provincial, sin perjuicio de sus incompatibilidades de prestaciones previstas en la normativa vigente sobre la materia. La referida cantidad vendrá incrementada en cada ejercicio de conformidad con el porcentaje previsto para las retribuciones de los funcionarios en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. A los efectos de la concesión de la referida ayuda se constituirá una comisión de Aplicación y Seguimiento.

Se establece una gratificación por ayuda de nupcialidad o pareja de hecho inscritas en el Registro de Parejas: de 20.000 pesetas.

ARTICULO 37.º - Anticipos

Se asigna un fondo de 90 millones para anticipos, para todos los empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario.

1.- Todos los laborales fijos podrán solicitar y obtener de la Excm. Diputación Provincial un anticipo sin intereses, en caso de necesidad y previa justificación de forma fehaciente, en caso de urgencia, que valorará la comisión de Anticipos, de hasta 500.000 pesetas.

2.- La amortización se efectuará en un periodo máximo de 36 mensualidades.

3.- Se constituirá una Comisión de anticipos y elaborará un Reglamento de funcionamiento en un plazo de 15 días a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

ARTICULO 38.º - Servicios auxiliares

1.- El personal laboral pasará a servicios auxiliares, si sometido a un tribunal médico, éste dictamina la incapacidad para el desempeño del puesto que viniera realizando por motivos de enfermedad o incapacidad laboral de carácter temporal o definitiva.

2.- Todos los laborales que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complementos de destino consolidado. El resto de las retribuciones complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.

3.- La trabajadora embarazada que desempeñe un puesto de trabajo que pudiera ser perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, peligrosidad o esfuerzo físico, podrá solicitar el desempeño de otro puesto que no conlleve tales riesgos, durante el periodo de gestación.

4.- El Diputado Delegado del Area de Personal, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará a la Comisión Paritaria.

ARTICULO 39.º - Laboral con capacidad disminuida

Aquellas incapacidades que no fueran permanentes y totales y permitan que el empleado provincial pueda seguir desarrollando funciones, aunque éstas sean distintas de las propias de su cargo, previa la instrucción de expedientes y determinación de tareas que puedan ser encomendadas al personal afectado por este Convenio según dictamen médico, darán derecho al mismo a ocupar con preferencia puestos vacantes para los que no tengan impedimento de capacidad y siempre que la Corporación lo estime oportuno de acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores.

ARTICULO 40.º - La jubilación forzosa de todo el personal laboral de la Diputación Provincial, se producirá a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los periodos de carencia para el reconocimiento de la pensión por la Seguridad Social.

Los trabajadores fijos podrían jubilarse voluntariamente a partir de los sesenta años de edad, y en caso de ser aceptada por la Excm. Diputación, tendrían derecho al premio de indemnización que a continuación se expone:

A los 60 años: 4.000.000 de pesetas.

A los 61 años: 2.900.000 pesetas.

A los 62 años: 1.800.000 pesetas.

A los 63 años: 1.100.000 pesetas.

A los 64 años: 600.000 pesetas.

Para los trabajadores fijos a tiempo parcial, la cuantía del premio de indemnización será proporcional a su jornada de trabajo.

CAPITULO VI

FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTICULO 41.º - 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 dos de abril de mil novecientos noventa y uno.

1.- Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

a) De perfeccionamiento profesional a todos los niveles, concesión de cuarenta 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 directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, en caso de denegación por razones de servicio, se deberá hacer constar al trabajador dichas razones motivadamente, por escrito.

Los trabajadores (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, en centros oficiales, para la obtención de un 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 al 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 permita.

4.- Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo-Convenio las

partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicato y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Diputación.

5.- 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.

6.- 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 convenios futuros.

7.- Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales más representativas y aquellas que tengan representación en la Excm. Diputación Provincial, con una proporción igual o superior al diez por ciento, en el diseño; objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

8.- 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 B.O.P. 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 a tal efecto y que contará entre sus miembros a un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas y de aquellas que obtengan representación en la Excm. Diputación Provincial igual o superior al diez por ciento. 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.

Será de aplicación lo regulado en este artículo y además los acuerdos de formación propia y continua, aprobados el veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y siete, excepto la cláusula decimotercera del capítulo VI de formación propia, en aquellos puntos que pudieran surgir distinta interpretación en la práctica, será resuelto por la Comisión Paritaria.

ARTICULO 42.º - Promoción Profesional

1.- Los puestos de trabajo de los laborales de la Diputación se clasifican en 18 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, 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 este último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, 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 grupo 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 corresponda, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro laboral de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque, y siempre de conformidad con lo previsto en el R.D. 364/1995.

9.- En lo no dispuesto respecto al grado personal en este Convenio, se estará a lo establecido para los funcionarios provinciales y a la legislación vigente.

ARTICULO 43.º - Criterios para la promoción

1.- Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio-Acuerdo, se acuerdan las siguientes medidas concretas:

a) Tras la entrada en vigor de este Acuerdo, se efectuará proceso de promoción separado de los de ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes mediante concurso-oposición.

2.- Criterios de Promoción. Los criterios generales en materia de promoción se adecuarán a lo establecido en este artículo, y en todo caso, de conformidad con la legalidad vigente.

a) Criterios de promoción aplicable al Grupo E: Se promoverán medidas que se intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos del grupo E al Grupo D en las correspondientes áreas funcionales. La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se valorarán 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 a que pertenezcan las plazas.

b) Criterios de promoción aplicables al Grupo D: el acceso al Grupo C se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional. Los laborales del Grupo D, que carezcan del título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos. La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición, 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 exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

c) Criterios de promoción aplicables al Grupo C: Los laborales del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este Grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los laborales del Grupo D. En los concursos en los que los laborales del Grupo C compitan con otros del Grupo D, se primará la pertenencia al Grupo superior. En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública, se considerará que, en la participación de los laborales del Grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a Cuerpos y 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 no resulte adecuada.

d) Criterios de promoción aplicables al Grupo B: Los laborales del grupo B, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. En los casos de concurrencia de laborales del Grupo B con los del Grupo C para la ocupación de puestos, se primará a los laborales del Grupo Superior.

e)

I - En el ámbito profesional del Grupo A se pone de manifiesto la insuficiencia del actual modelo de carrera.

En este sentido, 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 reforzar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.

II - 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.

3.- La Corporación se compromete, previa negociación en la Mesa General de Negociación a reservar el máximo número de plazas objeto de concurso para la promoción interna.

4.- La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTICULO 44.º - Comité de Seguridad y Salud Laboral

Se establecerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha Ley.

ARTICULO 45.º - Uniformes de trabajo

La Excm. Diputación Provincial proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo las necesite, previa negociación con el comité de salud laboral.

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.

ARTICULO 46.º - Botiquín de primeros auxilios

En todos los centros de trabajo, habrá como mínimo un botiquín, debidamente provisto, y todos aquellos aspectos que recoge la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, velando por ello el comité de salud laboral.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES.

ARTICULO 47.º - Secciones sindicales

1.- Los sindicatos legalmente constituidos y firmantes de este acuerdo podrán constituir una sección sindical única provincial en el ámbito de la Diputación.

2.- Las secciones sindicales cuyos sindicatos hayan accedido al comité de empresa, estarán representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Diputación Provincial, cuyo número será de seis para las centrales sindicales más representativas a nivel de la función pública, que concurran a las elecciones en esta Diputación, determinándose el número de delegados sindicales para el resto de las centrales sindicales en función del porcentaje de votos obtenidos por su candidatura de conformidad a la siguiente escala:

Del 10 al 20 %: 3 delegados.

Del 20 al 50%: 4 delegados.

Más del 50%: 5 delegados:

Los delegados sindicales podrán dedicar de su jornada de trabajo a la actividad sindical, cuarenta horas al mes.

3.- Sólo gozarán del estatus de delegados sindicales simultáneamente, el número de delegados sindicales que conforme a lo indicado en este artículo corresponde a cada central sindical.

Las centrales sindicales pondrán en conocimiento de la Diputación Provincial cada año la relación nominal de los delegados sindicales,

así como cualquier variación indicando tanto el nombre del delegado sindical que deja de serlo, como el del nuevo.

ARTICULO 48.º -

La Diputación de Badajoz pondrá a disposición de cada sección sindical un tablón de anuncios. Las secciones sindicales podrán participar en la negociación colectiva siempre que reúnan las condiciones exigidas en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 49.º -

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato que representen y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Diputación de Badajoz.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Juntas de Personal de sus respectivos ámbitos, así como a la Comisión de Salud Laboral, con voz pero sin voto.

3.- Tener acceso a la misma información y documentación que la Diputación de Badajoz, ponga a disposición del Comité de Empresa y Junta de Personal en lo que afecte a su ámbito de representación de acuerdo con lo regulado a través del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4.- Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Acuerdo a los miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de personal.

5.- Ser oídos e informados por la Diputación de Badajoz, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos que requieran de expediente disciplinario así como la incoación de los mismos.

6.- Ser asimismo, informados por la Diputación de Badajoz con carácter previo.

— En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo, o del Centro de trabajo, en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

7.- Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias u ámbitos de representación.

ARTICULO 50.º -

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Ley de Organos de Representación, los miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos que representan, dispondrán de 40 horas mensuales para cumplir esta finalidad. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo con la Diputación de Badajoz.

Las Centrales Sindicales cuya representatividad alcance al menos el diez por ciento de los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa y Delegado de Personal de los Servicios dependientes de la Diputación, tendrán derecho en caso de negociación colectiva y siempre que exista continuidad en la misma, a que se dispense de asistencia total al trabajo a un número de trabajadores que, como mínimo, alcanzará el número de los representantes en la Comisión Negociadora. Quedará en suspenso esta liberación cuando exista interrupción en la negociación, valorada de mutuo acuerdo por ambas partes.

b) El uso del crédito horario deberá ponerse en conocimiento del titular del órgano o unidad administrativa, con una antelación mínima de 24 horas, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

c) El Comité de Empresa y Junta de Personal podrá acordar la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus miembros, suponga de hecho la liberación parcial o total del representante, será necesaria la comunicación previa por el Sindicato a la Delegación para Asuntos de Personal.

d) La Junta de Personal y el Comité de Empresa, así como las Centrales Sindicales, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado por sus miembros.

e) Todos los contenidos en la Ley de Libertad Sindical.

f) Los miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de Personal gozarán de las garantías legalmente previstas que se extienden, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de su cese en el cargo.

g) Se facilitará a cada Sección Sindical, Comité de Empresa y Junta de Personal, tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares

claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

h) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TCI y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a los datos retributivos de cada mes, al calendario laboral, y a los presupuestos de los Centros, a un ejemplar de la memoria anual de la Diputación y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

i) Las necesidades de ropa de trabajo serán establecidas de común acuerdo, entre el Comité e Empresa, Delegados de Personal y/o Junta de Personal, con la Diputación de Badajoz.

j) Los gastos de desplazamiento de los miembros de Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegados asignados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fuesen convocadas por la Diputación de Badajoz, serán abonados por ésta. Del mismo modo, correrán a cargo de la Administración los gastos de desplazamiento de los miembros de los órganos institucionales de negociación. Los citados gastos de desplazamiento podrán ser sustituidos de mutuo acuerdo por una cantidad anual entregada por la Diputación de Badajoz a las Centrales Sindicales para hacer frente a los mismos.

k) La Diputación facilitará al Comité de Empresa, Junta de Personal y Secciones Sindicales, el Boletín Oficial del Estado, el Boletín Oficial de la Provincia y el Diario Oficial de Extremadura.

DE LAS ASAMBLEAS Y EL DERECHO DE REUNIÓN

ARTICULO 51.º -

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley de Organos de Representación, estarán legitimados para convocar asambleas:

* Los sindicatos con representación en la Diputación.

* Las Juntas de Personal.

* Los Comités de Empresa.

2.- Previa notificación al órgano competente, podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en el centro de trabajo, pudiéndose sólo conceder autorizaciones hasta un máximo de cuarenta horas anuales; correspondiendo de ellas veinte horas a las organizaciones sindicales mencionadas anteriormente y el resto a la Junta de Personal y Comité de Empresa.

Cuando las reuniones, hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales, no

pudiéndose convocar con cargo a este crédito más de 15 horas al año de asambleas por órgano de representación y sección sindical.

En ningún caso, la celebración de la asamblea o reunión perjudicará la prestación de los servicios. Asimismo, se «garantizarán los servicios mínimos necesarios para el buen funcionamiento de los servicios públicos».

ARTICULO 52.º -

Serán requisitos para convocar una reunión o asamblea los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración a la Delegación de Personal con una antelación de 2 días hábiles.

b) En este escrito se indicará:

- La hora y el lugar de celebración.
- El orden del día.
- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Si con veinticuatro horas de antelación a la fecha de la celebración de la reunión no se formularan objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

ARTICULO 53.º -

La Diputación de Badajoz pondrá a disposición de cada Central Sindical firmante de este Acuerdo, un local en Mérida y otro en Badajoz, al objeto de permitir a éstas el desarrollo de su actividad, entendiéndose así cumplido lo estipulado en el artículo 8.2.c. de la LOLS y demás normas concordantes.

Dichos locales estarán dotados de los medios materiales indispensables, tales como mobiliario, teléfono, fax y equipo mínimo de reprografía.

Para el pago de los gastos de teléfono, fax y equipo de reprografía se podrá acordar el pago de una cantidad anual global para cada Central Sindical.

BOLSA DE HORAS

ARTICULO 54.º -

1.- Los sindicatos firmantes del presente Acuerdo podrán crear una

bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los delegados sindicales y 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 y las de los miembros del actual Comité de Empresa y que será fija durante la vigencia del acuerdo, aun cuando por el proceso de funcionarización pueda modificarse el número de representantes del personal laboral.

El reparto para cada Central Sindical será el siguiente:

F.S.P.-U.G.T.: 472 horas/mes.

CSI-CSIF: 356 horas/mes.

CC.OO.: 298 horas/mes.

S.E.P.-PALSI: 236 horas/mes.

El reparto anterior estará siempre supeditado y en función del resultado definitivo de las elecciones sindicales.

Esta parte fija se mantendrá en dicha cantidad, en tanto sigan perteneciendo a cada central sindical citada anteriormente, los miembros del Comité de Empresa. Si alguno de ellos dejara de pertenecer a alguna central, se deducirán cuarenta horas por cada uno.

b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los representantes del personal funcionario en sus respectivos sindicatos, de acuerdo con los resultados electorales de las 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 y teniendo en cuenta que 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.

No podrán disfrutar de horas sindicales cedidas, aquellos trabajadores, estén o no afiliados a un sindicato, que no tengan la condición de miembro del Comité de Empresa, miembro de la Junta de Personal o Delegado Sindical, salvo que se trate de una liberación total.

ARTICULO 55.º -

El crédito de horas necesario para adquirir la liberación total se establece en 124 h/mes. Si se modifica el horario al pactarse uno nuevo por convenio igualmente disminuirá dicho crédito.

ARTICULO 56.º -

Los trabajadores que fruto de la acumulación de crédito horario, resultasen total o parcialmente liberados, no dejarán de percibir los complementos que vinieran percibiendo habitualmente de no encontrarse en dicha situación.

PROCEDIMIENTO

ARTICULO 57.º-

Las comunicaciones para liberar o semiliberar a un trabajador se enviarán por parte del sindicato que corresponda, a la Delegación para Asuntos de Personal, haciendo constar en dicha solicitud la categoría profesional, tipo de relación contractual, régimen jurídico de pertenencia, centro de trabajo y periodo por el que se realizará la liberación.

Estas personas serán consideradas a todos los efectos como liberados o semiliberados de la prestación laboral a la Diputación de Badajoz manteniéndose en su situación administrativa de servicio activo, conservando todos los derechos económicos y profesionales que le sean de aplicación.

El efecto de esta designación se producirá a los 7 días de su comunicación a la Delegación para Asuntos de Personal. La sustitución de las personas a que se refieren los apartados anteriores, podrá realizarse por las organizaciones sindicales previa comunicación con una antelación de 7 días.

GARANTIAS

ARTICULO 58.º -

Los sindicatos firmantes se comprometen a que se haga un uso correcto de los créditos horarios de que dispongan los trabajadores y serán utilizados para los fines que fueran concedidos tomando las medidas oportunas tendentes a su corrección cuando sea necesario o solicitado por esta Administración.

Los trabajadores que disfruten del crédito de horas sindicales que se les asigne, vendrán obligados a cumplir lo estipulado en materia de incompatibilidad como si estuvieran en sus puestos de trabajo.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 59.º -

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que

se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 60.º - Faltas

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

ARTICULO 61.º - 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) La falta repetida de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio siempre que no se causen graves perjuicios.
- g) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

ARTICULO 62.º - Faltas graves

- a) La falta de obediencia debida 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 locales, material o documentos de los servicios.
- 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) La falta de rendimiento evidente que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) 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.

k) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

ARTICULO 63.º - Faltas muy graves

a) 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.

b) El abandono del servicio.

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

d) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

e) La notoria falta de rendimiento que conlleva inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

h) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

i) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

j) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

k) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

l) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.

ARTICULO 64.º - Sanciones

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

a) Por faltas leves:

— Apercibimiento.

— Suspensión no superior a diez días.

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.

— Despido.

2) Estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

3) La realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores, en cómputo mensual a las reglamentariamente señaladas dará lugar a la correspondiente deducción de haberes.

ARTICULO 65.º - Procedimiento

1.- Las partes firmantes del presente Convenio, aceptan en los referente al régimen disciplinario, establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario. En los retrasos justificados ante el Diputado Delegado 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.

ARTICULO 66.º - Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos, por cualquier acto propio

del expediente instruido, o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado, que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

ARTICULO 67.º - Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal

del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses, cuando se trate de falta leve, un año, si es falta grave y dos años para las muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

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

	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
			Bisabuelo/a	
		Abuelo/a		
	Padre - Madre		Tío/a	Primo/a hermano/a
Titular - Cónyuge		Hermano/a		
	Hijo/a		Sobrino/a	
		Nieto/a		
			Biznieto/a	

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

3.- Análogamente se entenderá por dismuido 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.

Disposición adicional segunda.—La Diputación Provincial entregará copia del presente convenio a todos los laborales que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

Disposición adicional tercera.—Los sindicatos firmantes, que sean miembros de la comisión paritaria y la Corporación provincial, negociarán el reparto de un fondo adicional de cien millones de pesetas, de los cuales cincuenta corresponden al año 1998 y cincuenta al año 1999, entre los empleados públicos (funcionarios y laborales), de esta Corporación provincial, incrementando el importe del complemento específico en los puestos de trabajo que se determinen.

Igualmente se negociará el reparto de un fondo adicional por un importe de dieciséis millones cuatrocientas mil pesetas, entre los empleados públicos (funcionarios y laborales), de esta Corporación provincial, a abonar entre los ejercicios presupuestarios 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003.

Disposición adicional cuarta.—Como consecuencia del Complemento de Destino establecido en el artículo 21 de este Convenio, que aumenta dichos niveles para cada uno de los grupos respecto del actualmente en vigor, el incremento retributivo producido por tal motivo en dicho Complemento de Destino, será reducido en la misma cuantía del Complemento Específico de cada Grupo, por lo que la aplicación del mencionado artículo no supondrá incremento retributivo alguno.

Disposición adicional quinta.—Se creará la mesa de negociación con la denominación de mesa de empleados públicos que es el órgano de negociación entre la Administración y los trabajadores de la Diputación. La mesa de empleados públicos establecerá sus competencias y reglamento.

Disposición adicional sexta.—Las partes firmantes se comprometen a negociar un nuevo plan de empleo que incluya un proceso de funcionarización.

Disposición adicional séptima.—Las partes firmantes se comprometen a negociar durante el año 1999 una definición de funciones de las categorías laborales existentes en Diputación.

Disposición adicional octava.—Las partes firmantes se comprometen a estudiar durante el año 2000 los posibles desequilibrios retributivos producidos desde la firma de este convenio.

Disposición adicional novena.—Durante la vigencia del presente convenio las partes firmantes se comprometen a negociar la creación del Cuerpo de Gestión.

Disposición transitoria.—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.

Disposición derogatoria.—Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones, reglamentos o resoluciones, etc. de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Disposición final.—El presente convenio entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites establecidos en el artículo 2. 1, b).

Badajoz, 27 de abril de 1999.

Por la Diputación Provincial: El Presidente, EDUARDO DE ORDUÑA PUEBLA. Por la Representación Sindical: JOSÉ M.^a CLEMENTE RAMOS, C.S.I.-C.S.I.F.; JOSE ANTONIO RAMOS GOMEZ, CC.OO.; MANUEL GALLARDO CASADO, U.G.T.; MANUEL GUTIERREZ CASALA, P.A.L.S.I.

ANEXO I (LABORALES):

NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	DENOMINACIÓN DE LA PLAZA.
30	
29	
28	
27	
26	
25	
24	
23	
22	Analista de Sistemas. Facultativo. Licenciado en Ciencias Económicas. Licenciado en Medicina General. Profesor Super. de Armonía y Composición. Profesor Superior de Acompañamiento. Profesor Superior de Acordeón. Profesor Superior de Arpa. Profesor Superior de Canto. Profesor Superior de Contrabajo. Profesor Superior de Flauta Travesera. Profesor Superior de Guitarra. Profesor Superior de Música de Cámara. Profesor Superior de Música. Profesor Superior de Musicología. Profesor Superior de Oboe. Profesor Superior de Percusión. Profesor Superior de Piano. Profesor Superior de Trompeta. Profesor Superior de Viola. Profesor Superior de Violín. Profesor Superior de Violoncello. Profesor Superior Solfeo. Restaurador de Pinturas.
21	
20	Ayudante Archivo. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado Turismo. Enfermera. Profesor Auxiliar Piano. Profesor Auxiliar Flauta Travesera. Profesor Auxiliar Saxofón, Clarinete. Técnico Medio Informática.
19	
18	Técnico Radiología. Maestro Industrial. Administrativo. Encargado Facturación. Fotógrafo. Programador. Jefe de Oficina de Recaudación. Administrativo Recaudación.

16	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Clínica. Auxiliar Laboratorio. Auxiliar de Enfermería. Ayudante Electricista. Capataz. Capataz Agrícola. Carnicero Charcutero. Encargado de Taller. Conductor Mecánico Bombas. Oficial Herrero Cerrajero. Conductor Turismo. Oficial Tercera. Conductor de Camión. Oficial Albañil. Oficial Carpintero. Encargado Polideportivo. Oficial Electricista. Oficial Mecánico. Oficial Peluquero. Operador Informática. Telefonista. Auxiliar de Obras. Conductor Recadero. Oficial Maquinista. Jefe de Grupo de Recaudación. Auxiliar de Recaudación. Cocinero. Costurera.
15	
14	
13	Ayudante Cocina. Ayudante Encuadernación. Ayudante Fontanero. Ayudante Imprenta. Ayudante Maquinista. Ayudante Sanitario. Ayudante Suministro Maquinaria. Emisorista. Lavandera. Limpiadora. Peón Albañil. Peón Carreteras. Peón. Pinche de cocina. Portero Ordenanzas. Repartidor del B.O.P. Vigilante de Obras. Vigilante. Ayo de Niños.

ANEXO II :**Cálculo del cómputo en horas anuales de la jornada de trabajo (35 horas semanales)****Horas de trabajo al año:**

365 días al año x 7 h. diarias = 2.555 horas anuales.

Horas a deducir al año:

Cálculo.	Días	Horas
52 semanas x 2 días (sábados y domingos)	104	728
12 días, fiestas nacionales y de Comunidad Autónoma, menos dos de ellos que coinciden con sábados (1º de mayo y 25 de diciembre)	10	70
2 días festivos locales.	2	14
3 días festivos por convenio (22 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre), excepto el 22 de mayo que coincide con sábado.	2	14
22 días y 3 horas, correspondientes al período de vacaciones	22	157
9 días de convenio.	9	63
TOTALES	149	1.046

$$2.555 - 1.046 = 1.509 \text{ horas anuales.}$$

Nota:

El número de horas anuales podrá verse alterado cada año, como consecuencia de la aprobación del calendario oficial de fiestas.