

***IV CONVENIO SOBRE REGULACIÓN DE LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS  
EMPLEADOS DE LA DIPUTACIÓN DE ALICANTE***

## **-INTRODUCCIÓN CONVENIO**

### **CAPITULO I.-DISPOSICIONES GENERALES**

**1.1 Objeto y ámbito personal**

**1.2 Normativa Supletoria**

**1.3 Ámbito Temporal**

**1.4 Denuncia**

**1.5 Aprobación.**

**1.6 Carácter vinculante**

**1.7 Sustitución de Condiciones y Cláusula de Garantía**

**1.8 Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.**

### **CAPITULO II.-JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES**

**2.1 Jornada de Trabajo**

**2.2 Horario Flexible**

**2.3 Trabajo a turnos**

**2.4 Trabajo efectivo**

**2.5 Calendario Laboral**

**2.6 Vacaciones.**

### **CAPITULO III.-RETRIBUCIONES**

**3.1 Estructura retribuciones personal laboral**

**3.2 Incrementos Retributivos durante la vigencia del Convenio**

**3.3 Fondo de productividad relacionado con programas de reducción del absentismo.**

**3.4 Horas Extraordinarias**

**3.5 Retribución de las Horas Extraordinarias**

**3.6 Compensación con tiempo de descanso**

**3.7 Dietas**

**3.8 Pagas Extraordinarias.**

**3.9 Productividad.**

**3.10 Componentes del Complemento Específico por Turnicidad, Festividad y Nocturnidad.**

**3.11 Reducción de retribuciones.**

#### **CAPITULO IV.- PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**4.1 Permisos.**

**4.2 Permisos por enfermedad o accidente.**

**4.3 Permiso por matrimonio o unión de hecho.**

**4.4 Permiso por estudios.**

**4.5 Permiso por asuntos propios.**

**4.6 Permiso por asuntos particulares.**

**4.7 Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge.**

**4.8 Permiso por razones médicas.**

**4.9 Permiso por nacimiento de un hijo.**

**4.10 Permiso por cuidado de menores, ancianos o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.**

**4.11 Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

**4.12 Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.**

**4.13 Permiso para la realización de exámenes.**

**4.14 Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.**

**4.15 Excedencias.**

**4.16 Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.**

**4.17 Suspensión del contrato de trabajo por adopción.**

## **CAPITULO V.-SALUD LABORAL.**

**5.1 Organización y Participación en materia de Salud Laboral.**

**5.2 Servicio de Prevención.**

**5.3 El Comité de Seguridad y Salud.**

**5.4 Vigilancia de la Salud.**

**5.5 Capacidad Disminuida**

**5.6 Protección de la Maternidad**

**5.7 Uniformidad.**

## **CAPITULO VI.-MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

**6.1 Fondo de Ayudas Sociales**

**6.2 Ambito de aplicación del fondo de Acción Social.**

**6.3 Comisión de Acción Social.**

**6.4 Plan de Pensiones y Jubilación anticipada.**

**6.5 Seguro de Vida y Accidentes.**

**6.6 Asistencia Jurídica.**

**6.7 Anticipos reintegrables**

**6.8 Póliza de responsabilidad Civil.**

**6.9 Ayuda Familiar.**

## **CAPITULO VII.-FORMACION Y PROMOCIÓN.**

**7.1 Derecho a la Formación.**

**7.2 Planes de Formación.**

**7.3 Oferta Formativa y tiempos para la formación.**

**7.4 Comisión de Formación.**

**7.5 Criterios sobre la carrera administrativa.**

**7.6 Promoción interna.**

## **CAPITULO VIII.-SELECCION DE PERSONAL Y EMPLEO PUBLICO.**

**8.1 Selección de Personal**

**8.2 Grupos Catoriales.**

**8.3 Relación de Puestos de Trabajo**

**8.4 Comisión Informativa de Relación de Puestos de Trabajo.**

**8.5 Provisión de Puestos de Trabajo**

**8.6 Mejoras de Empleo.**

**8.7 Planes de Empleo**

**8.8 Oferta Pública de Empleo**

**8.9 Integración social de los Minusválidos**

**8.10 Registros administrativos de personal**

**8.11 Funcionarización.**

**8.12 Movilidad funcional del personal por redistribución de efectivos.**

**8.13 Movilidad Horizontal.**

**8.14 Sistema de Contrataciones laborales temporales.**

**8.15 Organización del Trabajo.**

## **CAPITULO IX.-REGIMEN DISCIPLINARIO**

**9.1 Régimen disciplinario.**

**9.2 Prescripción de las infracciones y faltas.**

**9.3 Extinción del contrato de trabajo.**

## **CAPITULO X.-LIBERTAD SINDICAL.**

**10.1 Libertad Sindical**

**10.2 Facultades del Comité de Empresa**

**10.3 Garantías y derechos de los miembros del Comité de Empresa**

**10.4 Las Secciones Sindicales.**

**10.5 Obligaciones de los representantes del personal.**

**10.6 Derecho de reunión.**

**10.7 Medios Materiales**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

**DISPOSICIÓN FINAL.**

## INTRODUCCIÓN

I.- La Diputación Provincial de Alicante de una parte y la representación de la Mesa de Negociación del personal funcionario y del Comité de Empresa del personal Laboral de otra, de conformidad con la legislación vigente, constituida fundamentalmente por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ejercen el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución Española.

II.- Ambas partes han llevado a cabo el proceso de negociación de acuerdo con los principios que informan tal institución jurídica, en particular la buena fe y la lealtad contractual.

III.- El presente Acuerdo/Convenio está inspirado en el contenido del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, de 15 de septiembre de 1994, suscrito entre la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Confederación Intersindical Gallega (CIG), así como el Acuerdo Administración-Sindicatos para el año 2.000, de 24 de septiembre de 1.999, con la finalidad de avanzar en la modernización de las Administraciones Públicas y en el diseño de un nuevo modelo de Función Pública adaptado a las transformaciones experimentadas en los últimos años, así como en la mejora de la calidad del empleo y los servicios públicos.

Este IV Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en la Diputación Provincial de Alicante, se encuentra inspirado de forma relevante por el citado Acuerdo Administración-Sindicatos para el año 2.000, en que se recoge como factor clave en la estrategia de modernización de la Administración, el factor recursos humanos, para la consecución de los siguientes objetivos:

- Mayor eficacia en la prestación de los servicios
- Mayor eficiencia en la gestión de la Administración.
- Mayor calidad en el empleo público.

Para lograr todo ello, parece necesario profundizar en las siguientes materias, como son:

- La formación de los empleados públicos

- *Proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública.*
- *Política de promoción interna.*
- *Consolidación del empleo temporal.*

*Dichos Acuerdos de ámbito Estatal, junto con el Acuerdo Federación Española de Municipios y Provincias-Sindicatos, de 8 de junio de 1995, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública local para el período 1995-1997, han operado como un marco de referencia que ha permitido un margen suficiente para la negociación colectiva de las materias presentes en el IV Acuerdo/Convenio Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal de la Diputación de Alicante.*

*Las partes firmantes del presente Acuerdo/Convenio consideran que los objetivos de modernización, encaminados a conseguir una mayor eficacia y calidad de los servicios, son comunes a todas las Administraciones Públicas, y que esta Corporación necesita adecuar los instrumentos que posibiliten impulsar políticas de personal, adaptando los recursos humanos a los objetivos de acercar la organización administrativa a las crecientes demandas de los ciudadanos.*

*IV.- Igualmente, las partes firmantes se comprometen a potenciar y procurar una amplia participación de los representantes de los trabajadores en el establecimiento de la organización del trabajo y en general en las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Diputación Provincial.*

*V.- Los conflictos derivados de la negociación colectiva tendrán un primer tratamiento preventivo, por el cual los Sindicatos se comprometen a comunicar las dificultades surgidas al Organismo correspondiente para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad posible*

*Las partes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador o en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.*

*El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia requerirá la unanimidad de las partes.*

*Una vez finalizado el proceso negociador sin alcanzarse acuerdo entre las partes, éstas actuarán según sus intereses y con arreglo a la normativa vigente.*



## **CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1.1.- Objeto y ámbito personal**

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás normativa concordante, regula la negociación colectiva del personal laboral que presta sus servicios en la Excm. Diputación Provincial de Alicante y establece su propio sistema de aplicación.

En consecuencia, ambas partes se obligan a perseguir la mejora de las condiciones de trabajo, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Corporación y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal, con relación jurídico-laboral, que presta sus servicios en la Excm. Diputación Provincial de Alicante y de sus Entidades y Organismos dependientes, una vez suscrito el acuerdo de incorporación entre la representación sindical y la Corporación afectada. Asimismo será de aplicación este Convenio a los Pensionistas y beneficiarios de la Corporación en las materias que les afecte.

### **Artículo 1.2.- Normativa Supletoria**

Se considerarán incorporados a este Convenio todos aquellos Reglamentos que hayan sido o sean elaborados, conjuntamente, por la Corporación y los Sindicatos más representativos o firmantes de este Convenio.

### **Artículo 1.3.- Ámbito temporal.**

La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre de 2.004, salvo en aquellas materias en las que se haya pactado expresamente su entrada en vigor desde la fecha de aprobación del presente convenio, y sin perjuicio de que las retribuciones fijadas en el mismo se revisarán anualmente teniendo en cuenta las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre incrementos retributivos.

#### **Artículo 1.4.- Denuncia.**

Ambas partes convienen en que el Convenio se considerará automáticamente denunciado 1 mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes intervinientes a iniciar las negociaciones o deliberaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a treinta días naturales, contados a partir de la fecha de solicitud de constitución de la Mesa de Negociación, por una de las partes.

Una vez denunciado el Convenio y hasta tanto no se apruebe otro que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio en su totalidad.

#### **Artículo 1.5.- Aprobación**

El presente Convenio para su validez y eficacia, deberá ser aprobado expresa y formalmente por el Pleno de la Corporación, y se publicara en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Artículo 1.6.- Carácter Vinculante.-**

El presente Convenio constituye un todo único e indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes, y como tal, ha de ser objeto de consideración conjunta. En consecuencia ninguna de las obligaciones y contraprestaciones enumeradas y pactadas por este Convenio puede ser aisladamente considerada.

#### **Artículo 1.7.- Sustitución de Condiciones y Cláusula de Garantía.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, en cuanto a que las modificaciones que en él se contemplan son estimadas y aceptadas en su conjunto, más beneficiosas para los trabajadores/as.

Se garantiza el respeto a los derechos legalmente adquiridos.

Cualquier Convenio posterior o disposición legal más favorable sobre los capítulos del presente (sociales, económicos, jornada laboral,...), prevalecerá sobre el que se establezca en este Convenio, teniendo en cuenta que para su validez y eficacia, cuando así proceda, será necesaria la aprobación expresa y formal del órgano que corresponda, previa negociación en la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

## **Artículo 1.8.- Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio**

1. Se creará una Comisión, integrada por representantes de la Corporación y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, cuya función será la de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el mismo.

2. Esta Comisión se constituirá en el plazo de 1 mes contado a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio por el Pleno de la Corporación.

3. Dicha Comisión estará integrada de forma paritaria por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y en la correspondiente proporción por los representantes de la Corporación, todos ellos con sus respectivos suplentes, elegidos a ser posible, entre los miembros de la Comisión Negociadora.

4. De entre los componentes de la Comisión se elegirá un Secretario que tendrá la condición de vocal con voz y voto.

5. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, y según el calendario que fije la propia Comisión. Las convocatorias contendrán el orden del día.

6. La Presidencia de la Comisión corresponderá, en todo caso, a un representante de la Corporación que efectuará las convocatorias en los términos del apartado anterior.

### **7.- Serán funciones de la Comisión de Seguimiento**

- Interpretar los puntos del Convenio en que precisen concreción.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Controlar el cumplimiento de los plazos de ejecución marcados.
- Todas aquellas tareas que le encomiende el presente Convenio.

8.- En caso de conflicto, se recurrirá en primer lugar a su resolución en la Comisión de Seguimiento. Caso de persistir el conflicto, las partes, de común Convenio, nombrarán un mediador para resolver las controversias. El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una controversia, requerirá la unanimidad de las partes

## **CAPITULO II.-JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES.**

### **Artículo 2.1.-Jornada de Trabajo.**

La jornada laboral de los trabajadores de la Excma. Diputación Provincial de Alicante, con carácter general, será la legalmente establecida.

El personal docente estará a lo dispuesto por la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia en materia de horarios para Colegios Públicos de Educación Primaria, Infantil, Preescolar y Especial.

Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la Corporación establecerá los servicios que deban realizar horarios especiales, así como en su caso el teletrabajo, previa negociación en la Mesa General. Los trabajadores/as adscritos a los servicios afectados, estarán obligados a su cumplimiento, y el horario pactado en cómputo anual no podrá exceder del previsto en el presente artículo, sin perjuicio de los supuestos especiales de prolongación de jornada que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas y diez horas en los Centros Sanitarios y Asistenciales, sin perjuicio de Convenio en contrario, en la Comisión de Seguimiento.

### **Artículo 2.2.-Horario Flexible**

En los servicios, establecimientos o dependencias de la Diputación, en que lo permitan las necesidades del trabajo, se podrá establecer un régimen de horario flexible a solicitud del trabajador y siempre que en el cómputo semanal sea cumplida la jornada que se establece en el presente Convenio.

El cómputo de cumplimiento de la jornada podrá ser mensual siempre que las necesidades de organización del trabajo del servicio lo permitan y el trabajador esté de acuerdo.

- Con carácter general, la parte principal del horario llamado fijo o estable, será de cinco horas de obligado cumplimiento, entre las nueve horas y treinta minutos y las catorce horas y treinta minutos.

- La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre las veinticinco horas y las que se establezcan como horario semanal, o en su caso mensual, en el Calendario Laboral, se podrá cumplir de siete treinta a nueve treinta de la mañana y desde las catorce horas treinta minutos a las veinte horas treinta minutos de la tarde, de lunes a viernes, a elección del trabajador, y en función a las necesidades del servicio.

En las posibles denegaciones o retiradas del horario flexible serán informados previamente los representantes sindicales.

### **Artículo 2.3.-Trabajo a turnos**

El horario del personal sujeto a turnos será propuesto por cada Servicio según las necesidades a cubrir en cada Departamento, Centro o Dependencia, previa consulta con los trabajadores, y en función de las necesidades organizativas. La periodicidad de los turnos habrá de ser objeto de una planificación adecuada por parte de los responsables de cada servicio.

Se establecerá con carácter general, un régimen de turnos que respetando las necesidades del servicio permita que, al menos el 50 por ciento del descanso del turno tenga lugar en días no hábiles.

Previa consulta a la Comisión de Seguimiento del Convenio, se deberá establecer un sistema de libranzas uniformes para el personal sujeto a turnos de todos los centros.

La distribución horaria del personal sujeto a turnos, será establecida por los respectivos Jefes de los Servicios, con la obligación de ser publicada con treinta días de antelación.

### **Artículo 2.4.-Trabajo efectivo.**

1.-Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo.

2.-Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo, los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

La Corporación estudiará en el plazo de seis meses los puestos de trabajo que efectivamente necesiten los tiempos de solape en el cambio de turno, y en su caso negociará sus peculiaridades en la Comisión de Seguimiento.

3.-Se disfrutara de una pausa en la jornada de un período de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que el no disfrute del mismo no podrá compensarse a los efectos del cálculo de cumplimiento de jornada.

## **Artículo 2.5.-Calendario Laboral**

Tendrán la consideración de festivos, a todos los efectos y para todos los trabajadores de la Corporación, las fiestas nacionales, autonómicas y locales aprobadas para cada año, así como aquéllas que se negocien en la Mesa General de Negociación.

El calendario laboral se negociara anualmente en la Mesa General de Negociación, estableciendo el cómputo horario anual, sin perjuicio de que se podrá establecer un horario flexible de verano, compensando las horas empleadas a tal fin durante el resto del año, y en todo caso, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

## **Artículo 2.6.-Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes natural o treinta días naturales, o de los días que en proporción les correspondan si el tiempo trabajado fuese menor, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El periodo de disfrute de la licencia por vacaciones será preferentemente entre el 1 de Julio al 30 de Septiembre. Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado a petición del trabajador/a. En ambas circunstancias, la concesión de la licencia por vacaciones estará supeditada a las necesidades del servicio. Con las debidas cautelas, para que dicho argumento no pueda en ningún caso ser empleado arbitrariamente en perjuicio del trabajador/a.

Podrán disfrutarse en períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, a solicitud del trabajador, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria inferiores a un año se computarán como de trabajo efectivo a efectos de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones se retrasarán o interrumpirán por causa de baja por enfermedad o accidente. Para ello será preceptivo el informe del Servicio Salud Laboral. En caso de desacuerdo del trabajador/a se planteará el asunto a la Comisión de Seguimiento.

Una vez recuperada el alta por el interesado se reanudará el disfrute de las vacaciones por el período que reste supeditándose a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se retribuirán con el sueldo íntegro.

Para determinar dentro de un Servicio o Dependencia, los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

- a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los empleados, salvaguardando siempre las necesidades de los Servicios.
- b) De no llegar a un acuerdo, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotativa, teniendo en cuenta, para la rotación:

1º.-El turno disfrutado en el año anterior.

2º.-La antigüedad en Diputación.

El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente, ni disfrutarse una vez transcurrido el año. En caso de fuerza mayor, o por atender las necesidades imperiosas e ineludibles del Servicio, podrán disfrutarse fuera del citado período, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento.

### **CAPITULO III.-RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 3.1.- Estructura retribuciones personal laboral.**

La Excm. Diputación Provincial siguiendo la tendencia de homologación de las retribuciones del personal laboral acordada en el I Convenio con las que percibe el personal funcionario de la misma categoría o grupo de titulación en las mismas condiciones, equipara la estructura de las retribuciones de los trabajadores a los que afecta el presente Convenio en todos sus conceptos retributivos así como en todos sus criterios de aplicación a lo establecido para el personal funcionario, en la Ley 30/1.984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en el R.D. 861/1.986, de 25 de abril, por el que se regula el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Cualquier disposición legal que modifique la estructura retributiva del personal funcionario será de aplicación al personal laboral.

#### **Artículo 3.2.-Incrementos retributivos durante la vigencia del Convenio.**

Durante la vigencia del presente convenio el personal de la Corporación, percibirá los incrementos anuales que se fijen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

### **Artículo 3.3.-Fondo de productividad relacionado con programas de reducción del absentismo.**

Durante la vigencia del presente Convenio se generará un Fondo específico de productividad, en las cantidades que se fijan a continuación (entendiendo las referidas cantidades correspondientes al colectivo de Funcionarios y Laborales), y cuya distribución se acordará en la Mesa General de Negociación en función de programas de reducción del absentismo:

<b>AÑO</b>	<b>CUANTIA GLOBAL</b>
2001	58.333.333 ptas.
2002	90.333.333 ptas.
2003	123.333.333 ptas.
2004	156.333.333 ptas.

Para la distribución de dichas cuantías, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) No se abonará la paga de productividad correspondiente en caso de 2 faltas injustificadas de asistencia al puesto de trabajo, en el periodo de 6 meses anteriores al devengo de la misma.
- b) No se abonará la paga de productividad correspondiente en caso de incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas, en el período de 6 meses anteriores al devengo de la misma.
- c) Se descontará la parte proporcional de la correspondiente paga de productividad, en el supuesto de baja por Incapacidad Temporal superior a 30 días, en el período de 6 meses anteriores al devengo de la misma. No se procederá al citado descuento en los supuestos de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y Baja por Maternidad.

Las cuantías no abonadas por motivo de absentismo incrementaran las cantidades de Ayudas Sociales.

### **Artículo 3.4.- Horas Extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro laboral existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de limitar, a fin de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias; esto es, las horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio, todo ello con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión total y absoluta. En este sentido, si como consecuencia del trabajo propio de un Servicio, se estuvieran realizando servicios extraordinarios de forma habitual y en horario concreto, fuera del calendario establecido, se procederá a la



negociación de los aspectos necesarios para establecer un calendario en el que queden aseguradas las necesidades peculiares del Servicio.

- b) Horas Extraordinarias necesarios por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias derivadas de la actividad o servicio de que se trate, siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.
- c) Horas Extraordinarias de fuerza mayor o caso fortuito. Este tipo de trabajo es el que deberá realizarse por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- d) En todo caso, el cómputo anual máximo de horas retribuidas por la realización de horas extraordinarias no podrá exceder de 60 al año, a excepción del personal colaborador en el Plan de Formación.

### **Artículo 3.5.- Retribución de las Horas Extraordinarias.**

1.- Las Horas Extraordinarias que realicen los trabajadores de la Corporación, a partir de la aprobación por el Pleno Provincial del presente Convenio, se retribuirán según se señala más abajo, de conformidad con la categoría o grupo de titulación correspondiente a la plaza que desempeñen.

2.- La realización de horas extraordinarias requerirá, con carácter preceptivo y previo, excluyendo las motivadas por fuerza mayor y similares, su comunicación con expresión de los motivos que las originan y de las personas que hayan de efectuarlas, por parte del responsable correspondiente, así como su autorización por parte del Departamento de Personal.

3.- Los valores/hora correspondientes a los servicios extraordinarios de que se trata se ajustarán a los siguientes importes:

<b>Grupo de Pertenencia</b>	<b>Días Hábiles</b>	<b>Festivos o Nocturnos</b>	<b>Festivos y Nocturnos</b>
GRUPO A	4.245	4.851	5.455
GRUPO B	3.633	4.151	4.669
GRUPO C	2.772	3.164	3.559
GRUPO D	2.282	2.612	2.936
GRUPO E	1.916	2.188	2.462

Dichas cuantías experimentarán una subida anual igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

Y ello sin perjuicio de otras gratificaciones que puedan generarse, lo que pueda disponerse en acuerdos de la Corporación respecto de los importes de las guardias de los empleados sanitarios de la Corporación, así como las gratificaciones que se puedan determinar como consecuencia de la realización de horarios fuera de la jornada normal y en lo referente a las cantidades que por gratificaciones percibe el personal colaborador en el Plan de Formación que desarrolla la Excma. Diputación Provincial, cuyos importes se concretan en las siguientes cantidades:

a) Por preparación de materiales docentes de los cursos.

1.-Cuando la preparación consista en recopilación de artículos, escritos de otros autores, normativa legal, referencias bibliográficas, etc., a razón de 2.500 ptas. por hora lectiva.

2.-Cuando, con independencia de lo descrito en el apartado anterior, se aporta documentación escrita original del profesor o ponente del curso, a razón de 5.000 ptas. por hora lectiva.

3.-Para aquellos cursos en los que el número de ediciones previstas, así lo aconsejen, y en la medida que se hayan preparado los "Manuales de Profesor" que contienen, además de lo señalado en los puntos 1) y 2), las guías didácticas, los supuestos prácticos y las soluciones y/o comentarios a los mismos, a razón de 7.500 ptas. por hora lectiva.

b) Por Preparación de clases 2.500 Ptas./hora

c) Por impartir clases fuera de la jornada habitual de trabajo, a razón de 4.500 Ptas./hora lectiva

d) Tutorías: idéntica consideración que el resto de clases presenciales.

e) Coordinación de Cursos 2.000 Ptas/hora lectiva

### **Artículo 3.6.- Compensación con tiempo de descanso.**

Las horas extraordinarias, con carácter general, deberán compensarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con un tiempo equivalente de descanso a razón de hora y media de descanso compensatorio por cada hora de servicio extraordinario trabajado. Cuando las horas extraordinarias tengan la consideración de nocturnos y/o festivos podrán compensarse a razón de dos horas de descanso compensatorio por hora de servicio extraordinario realizado.

El descanso compensatorio será de aplicación en caso de que se solicite por el trabajador afectado o por la Excma. Diputación, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y el trabajador exprese su acuerdo.

### **Artículo 3.7.- Dietas.-**

Las dietas y medias dietas se percibirán por los mismos conceptos y en las mismas cuantías que establezcan las disposiciones legales que regulan esta materia respecto de los funcionarios públicos.

Los trabajadores que por necesidades del servicio utilicen vehículos de su propiedad, por motivo de trabajo, recibirán las cantidades que se establezcan en las disposiciones legales de aplicación.

### **Artículo 3.8.- Pagas Extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias que serán dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán de acuerdo con lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Será de aplicación automática a los trabajadores de la Corporación, cualquier acuerdo que se alcance en la Administración Central, referente al incremento de las pagas extraordinarias, en cuyo caso la Diputación podrá utilizar las cuantías recogidas en el Art. 3.3 para financiarlas.

### **Artículo 3.9.- Productividad.**

Los trabajadores podrán percibir el complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo, en los términos establecidos en el R.D. 861/1.986, de 25 de abril, dicha posibilidad se verá en una Mesa General de Negociación, en el mes de Febrero de cada año.

### **Artículo 3.10.- Componentes del Complemento Específico por Turnicidad, Festividad y Nocturnidad.**

La Corporación abonará a todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice efectivamente turnos, festivos y/o noches, las cantidades que a continuación se indican:

<b>GRUPO</b>	<b>TURNICIDAD</b>	<b>FESTIVIDAD</b>	<b>NOCTURNIDAD *</b>
GRUPO A	10.257 pts.	6.144 ptas.	5.397 ptas.
GRUPO B	7.985 ptas.	4.646 ptas.	4.392 ptas.
GRUPO C	5.704 ptas.	4.066 ptas.	3.617 ptas.
GRUPO D	3.423 ptas.	3.485 ptas.	3.126 ptas.
GRUPO E	3.423 ptas.	3.485 ptas.	3.126 ptas.

\*A partir de la octava noche trabajada en un mes, el concepto de nocturnidad se abonará para todos los grupos a razón de 2.588 ptas.

Dichas cuantías experimentarán una subida anual igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No se considerará como turnicidad las guardias médicas.

La definición de estos conceptos retributivos, así como las características de aplicación, requisitos y condiciones para su abono, se determinarán según lo recogido en los acuerdos adoptados al respecto por la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo/Convenio, así como otros que se puedan adoptar sobre la indicada materia.

Los complementos de festividad, nocturnidad y turnicidad serán retribuíbles igualmente en el supuesto de Maternidad de la mujer trabajadora y Accidente de Trabajo, en función de lo percibido en la última nómina.

### **Artículo 3.11.- Reducción de retribuciones.**

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

## **CAPITULO IV.- PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

### **Artículo 4.1.- Permisos.**

El trabajador en situación de servicio activo tendrán derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos:

- Por enfermedad o accidente.
- Por matrimonio o unión de hecho.
- Por estudios
- Por asuntos propios.
- Por asuntos particulares
- Por razones médicas
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge.
- Por nacimiento de un hijo.
- Por cuidado de menores, ancianos o disminuido físico, psíquico o sensorial.
- Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

- Para la realización de exámenes.

En el presente capítulo, las referencias hechas a cónyuge serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

#### **Artículo 4.2.- Permiso por enfermedad o accidente.**

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, verificada convenientemente por el Servicio de Salud Laboral, cualquiera que sea el origen de la misma, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso, el cien por cien de su salario íntegro por el tiempo que acredite dicha situación mediante partes de baja, alta y confirmación oficiales, no excediéndose del máximo tiempo legalmente establecido.

La Diputación podrá verificar en cualquier momento el estado de enfermedad o accidente mediante reconocimiento a cargo del Servicio de Salud Laboral. La negativa de los trabajadores a dichos reconocimientos determinará la pérdida del beneficio al subsidio complementario que concede la Diputación.

#### **Art. 4.3.- Permiso por matrimonio o unión de hecho.**

Por razón de matrimonio propio o unión de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 17 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración incluyendo dicha fecha.

Cuando el matrimonio lo contraigan: padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 1 día que coincidirá con la fecha de celebración del matrimonio.

A los efectos de lo previsto en este artículo, el matrimonio habrá de justificarse mediante el Libro de Familia y las uniones de hecho mediante el correspondiente certificado de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

#### **4.4- Permiso por estudios.**

1.-Podrán concederse permisos para realizar estudios, cursos de perfeccionamiento y asistir a Congresos o reuniones relacionados con la labor profesional que viniera desempeñando el empleado público en la Excm. Diputación Provincial, previa solicitud con diez días naturales.

2.-Si la asistencia se produce a propuesta de la Diputación Provincial, el trabajador tendrá derecho a las dietas reglamentarias, gastos de locomoción y al importe de la matrícula. Si por el contrario, el permiso fuese concedido a iniciativa exclusiva del trabajador, no tendrá derecho a percibir cantidades por los indicados conceptos.

#### **4.5.- Permiso por asuntos propios.**

Podrán concederse permisos por asuntos propios. Dichos permisos serán sin sueldo y su duración máxima será de seis meses cada dos años. En caso de que dicho permiso pueda ser denegado, antes de la Resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

#### **Art. 4.6.- Permiso por asuntos particulares**

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, no contemplados en los artículos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará al Departamento de Personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

Asimismo, si los días 24 y 31 de diciembre coinciden en día no hábil, dicho permiso será ampliado con 2 días adicionales.

#### **4.7.- Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes o cónyuge.**

1.-Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas y durante los períodos que se determinan:

a) Por la muerte de familiares.

-2 días naturales a contar desde la fecha del fallecimiento, cuando estuvieran comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 4 cuando sea fuera de los límites provinciales.

-5 días naturales a contar desde la fecha del fallecimiento, cuando estuvieran comprendidos dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Por enfermedad grave, o la intervención quirúrgica de familiares:

- 2 días, consecutivos o no, cuando estuvieran comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro cuando sea fuera de los límites provinciales, debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro de los quince días siguientes al hecho causante del mismo.

- 5 días, consecutivos o no, cuando se trate del cónyuge y de familiares comprendidos dentro del primer grado de consanguinidad o

afinidad, debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro de los quince días siguientes al hecho causante del mismo.

Las referencias hechas al cónyuge, se entienden también a las uniones de hecho en cuyo supuesto habrá de justificarse el permiso mediante el certificado de convivencia.

2.-A los efectos anteriores se entenderá por enfermedad grave, aquella que ocasione el ingreso en Centro Hospitalario, y la considerada como tal por los correspondientes Servicios Médicos.

3.-En caso de fallecimiento del cónyuge del funcionario, éste tendrá derecho, en caso de tener hijos en edad escolar o disminuidos físicos o psíquicos, a 5 días naturales más.

#### **4.8.- Permiso por razones médicas.**

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso durante su jornada laboral para acudir, por necesidades propias o de parientes de primer grado de consanguinidad, ancianos y/o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre y cuando los centros en que se efectúen no tengan horas de atención fuera de la jornada laboral del empleado, y ello con la correspondiente justificación de tales extremos.

#### **4.9.- Permiso por nacimiento de hijo.**

1.-Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre, trabajador, tendrá derecho a un permiso de tres días consecutivos o no al parto, en el periodo de quince días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

2.- Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre, o si tuviese lugar fuera de los límites provinciales, el funcionario tendrá derecho en ambos casos a una ampliación de dos días laborables en el periodo de permiso a que se refiere el apartado anterior.

#### **4.10.- Permiso por cuidado de menores, ancianos o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.**

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

2.- Cuando lo permita la organización del trabajo del Departamento, Centro o dependencia, se concederá al trabajador la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

3.- En caso de guarda legal de parientes de primer grado que padezcan una disminución física, psíquica o sensorial, cuando se acredite por la administración competente, y previo informe y seguimiento del Servicio de Salud Laboral, se intentará adaptar el horario de trabajo del trabajador para facilitar su cuidado directo, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### **Artículo 4.11.-Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

Con motivo de efectuar traslado o mudanza del domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 2 días naturales.

#### **Artículo 4.12.-Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.**

Para deberes inexcusables de carácter público o personal, el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para cumplirlos. A estos efectos se considerarán como deber inexcusable aquel que su incumplimiento puede hacer incurrir en responsabilidad, no pueda ser llevado a término mediante representante o su imposición esté determinada y amparada por una norma legal o decisión administrativa o judicial.

A fin de aclarar en los posibles casos el deber inexcusable, se procederá por el Departamento de Personal a dictar las normas y casos en que debe aplicarse dicho concepto.

#### **Artículo 4.13.-Permiso para la realización de exámenes.**

1.-Para la realización de estudios encaminados a la obtención de títulos académicos o profesionales, los empleados públicos tendrá derecho a un permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, o la noche anterior en el caso de trabajo nocturno.

A estos efectos, tendrán la consideración de exámenes finales, los parciales liberatorios de materia, así como las pruebas de oposiciones en cualquier Administración.

2.-Cuando se trate de exámenes parciales no liberatorios cuya realización coincida con el horario de trabajo, se disfrutará de permiso durante el tiempo indispensable y necesario para su realización.



#### **Artículo 4.14.- Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.**

Los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, estarán a lo dispuesto en el presente Convenio y la legislación vigente.

#### **Artículo 4.15.-Excedencias.**

##### **1.-Excedencia voluntaria:**

-El trabajador fijo con al menos un año de servicio en la Excma. Diputación Provincial, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco años, sin derecho a retribución alguna y sin que el tiempo de excedencia sea computado a efectos de antigüedad ni cotización a la Seguridad social.

La solicitud de reingreso tras la excedencia deberá formularse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su terminación.

-El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjera en el Servicio en que se encontrase excedente.

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para la excedencia voluntaria.

##### **2.-Excedencia por cuidado de familiares:**

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, la Diputación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Corporación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reingreso tras la excedencia deberá formularse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su terminación.

### 3.-Excedencia forzosa

La excedencia forzosa que da derecho al reingreso automático una vez terminada la causa que la motivó y al cómputo de antigüedad mientras dure, será concedida como consecuencia de la designación del trabajador para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio del cargo sindical de ámbito provincial o superior, y el cumplimiento del servicio militar o servicio civil sustitutorio de éste.

En los casos de excedencia forzosa, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo deberá efectuarse antes de los 30 días siguientes a aquel en que cesó la causa que hubiera motivado la excedencia forzosa.

### **Artículo 4.16.-Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.**

1.- En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo con una duración de 120 días después del parto, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 120 días previstos en los apartados anteriores, o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

2.- Cuando la mujer se encuentre en el periodo de las seis semanas anteriores a la fecha prevista para el parto las bajas por enfermedad que pudiera presentar en ese período y sean consecuencia del embarazo, podrán tener la consideración, previo informe favorable y preceptivo del Servicio Médico de Empresa, de bajas por IT común y no disfrute de licencia, la cual ha de tener carácter voluntario.

3.- El periodo vacacional podrá ser acumulable al periodo de suspensión por alumbramiento o gestación siempre que las vacaciones se disfruten dentro del año natural, previa petición de la trabajadora afectada.

4.- Asimismo, la empleada pública tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal, en una hora, con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, con tal que sólo lo disfrute uno de ellos. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de ausencia citado, bien sea pausa o reducción de jornada, se multiplicará por el número de hijos/as. En este caso, el disfrute del permiso podrá ser simultaneado por el padre y la madre.

5.- Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando no fuera posible la asistencia fuera de la jornada laboral.

6. En el supuesto de interrupción del embarazo y siempre que no exista baja médica, el trabajador disfrutará de 4 días a contar desde el hecho causante.

#### **Art. 4.17.- Suspensión del contrato de trabajo por adopción.**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento

de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## **CAPITULO V.- SALUD LABORAL**

### **Art. 5.1.- Organización y participación en materia de Salud Laboral**

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

2.- La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus Organismos y Centros de trabajo, así como facilitar la participación adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puestos de trabajo, o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en las mismas, de la jornada laboral.

3.- La formulación de la política de prevención de riesgos laborales en un

Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de prevención de riesgos laborales se planificará trienalmente para los Centros, Departamentos y Dependencias de la Diputación. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de Prevención de Riesgos Laborales, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará de la cooperación del de la Mutua que tenga asignada, fundamentalmente en los referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5.- El Comité de Seguridad y Salud continuará la realización del plan de prevención contra las drogodependencias iniciado en el anterior Convenio. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollarán con la cooperación y participación de todas las partes: Corporación, Sindicatos, Funcionarios y Organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo el colectivo laboral, con la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.
- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores/as afectados, y a sus familiares, por estos tipos de problemas, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio sociolaboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y cualidad del trabajo.

- Reducir el absentismo, favoreciendo programas de salud comportamental.
- Armonizar las relaciones laborales.
- Y cuantos otros se deriven de los estudios que al efecto se realicen.

#### **Artículo. 5.2.- Servicio de Prevención.**

1.-La Corporación se compromete a constituir un Servicio de Prevención propio con las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dotándolo con el personal necesario para dar cumplimiento a sus fines.

2.-Las funciones del Servicio de Salud Laboral serán las que contempla el Reglamento de Servicios de Prevención, o en su caso la normativa vigente.

#### **Artículo. 5.3.-El Comité de Seguridad y Salud.**

1.- El Comité de Seguridad y Salud, constituido legalmente, de Convenio con la Ley 31/1995, de 5 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Excma. Diputación Provincial.

El Comité estará integrado, de forma paritaria, por Representantes de la Corporación, y en igual número por Delegados de Prevención.

2.- El número y elección de Delegados de Prevención se regirá por lo que prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Deberán tener conocimientos en materia de Seguridad e Higiene, por lo que la Diputación se compromete a promover cursos de formación dentro del plan anual.

3.- Las funciones del Comité de Salud Laboral serán las siguientes:

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

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Investigar las causas de accidente y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Corporación las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la Excma. Diputación Provincial la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y la ampliación, en su caso, con los Convenios alcanzados en el seno del propio Comité, y en concreto en

lo dispuesto en el apartado anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente a la Corporación el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.

4.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud laboral, ejercerán, como Delegados de Prevención, las funciones específicas en materia de riesgos en el trabajo:

a) Ser informados por la Corporación de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.

b) Informar a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados previamente a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, la Corporación estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Corporación cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursos de formación y sensibilización de los empleados/as públicos en materia de salud pública, drogodependencias, planificación familiar y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave, inevitable e inminente, solicitando la convocatoria urgente del Comité de Seguridad y Salud.

f) Ser consultados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones y gastos o modificaciones de procesos de trabajo que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular, el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto.

g) Ser informados de los seguimientos o comprobaciones de Incapacidad Temporal que se instruyan y la causa y criterios que los motivan y su resultado, con la evaluación que corresponda.

Para la realización de sus funciones, los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, tendrán los mismos derechos y garantías que los reconocidos para los delegados sindicales y un crédito horario de 40 horas mensuales. Asimismo se reunirán al menos una vez trimestralmente, y siempre

que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

#### **Artículo. 5.4.- Vigilancia de la Salud.**

La vigilancia de la salud se llevará a cabo de acuerdo con la normativa de la Ley de Riesgos Laborales, para ello anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a. El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la Diputación se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

#### **Artículo. 5.5.-Capacidad Disminuida.**

1.- En los supuestos de declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual para los trabajadores que no hayan alcanzado la edad reglamentaria para su jubilación, la Corporación acoplará, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, al trabajador declarado en situación de invalidez en otro puesto de trabajo compatible con su estado físico, aunque tal puesto sea de inferior categoría; y percibirá una retribución que, unida a la que perciba como pensionista, alcance el cien por ciento de las retribuciones íntegras correspondientes a la categoría profesional que ostentaba hasta su declaración de incapacidad.

2.- Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Servicio de Salud Laboral valorará la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo.

En caso de riesgo para la salud del trabajador/a o manifiesta ausencia de idoneidad, debidamente acreditado por dichos servicios, se ubicará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial de ninguna clase. La aplicación de este artículo se efectuará con la participación de los trabajadores.

3.- La Diputación deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4.- Por la Mesa General de Negociación se determinará el procedimiento para la adecuación al puesto de trabajo correspondiente, de aquellas personas que tengan minusvalía o discapacidad física o psíquica sobrevenidas.



## **Artículo. 5.6.-Protección de la maternidad**

1.-En los supuestos en que los procedimientos o condiciones de trabajo presenten un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Diputación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, si bien, la trabajadora conservará el derecho a percibir el conjunto de retribuciones de su puesto de origen, incluidos, en su caso los conceptos de turnicidad, festividad, nocturnidad, etc.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la funcionaria, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, con el derecho a percibir el conjunto de retribuciones de supuesto de origen, incluidos en su caso los conceptos de turnicidad, festividad, nocturnidad, etc.

La Diputación deberá determinar, previa consulta con los representantes de los funcionarios, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la funcionaria permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas anteriormente no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, incluidos en su caso también los conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad, etc.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

2.-Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen General de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la funcionaria.

### **Artículo. 5.7.-Uniformidad.**

La Diputación facilitará la adecuada ropa de trabajo a los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, así como al personal que deba usar uniforme, y ello al menos dos veces al año. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeables y convenientemente adaptados, al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie

## **CAPITULO VI.- MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

### **Artículo 6.1.- Fondo de Ayudas Sociales**

1.- Con el fin de mejorar el bienestar social de los empleados de la Excm. Diputación Provincial de Alicante y sus beneficiarios, se establece una cantidad para financiar acciones y programas de carácter social, cuya gestión se adecuará a las siguientes pautas:

a) Se establece un primer grupo de prestaciones sociales que serán directamente gestionadas por la Comisión de Acción Social y que son las que a continuación se relacionan:

- Ayudas por Prótesis, Nupcialidad, Natalidad o Adopción.
- Ayudas para gastos de custodia de hijos, estudios y otras finalidades educativas.
- Premios por Jubilación Anticipada.
- Asistencia Medica Primaria
- Fomento Cultura y Deporte
- Otras Ayudas que se puedan establecer

El importe total de estas ayudas no superará las siguientes cantidades para cada uno de los años que se indican, (entendiendo dichas cantidades correspondientes al colectivo de funcionarios y laborales), las cuantías para cada una de las diferentes prestaciones serán determinadas en la Comisión de Acción Social:

<b>AÑO</b>	<b>CANTIDAD GLOBAL</b>
2001	47 millones
2002	49 millones
2003	51 millones
2004	55 millones

b) Se establece asimismo un segundo grupo de prestaciones compuesto por las que a continuación se relacionan en la cuantía que se determina, las cuales serán gestionadas directamente por el Departamento de Personal de la Excm. Diputación Provincial:

- Obsequio Navideño	6.500.000.-
- Celebración de Santa Rita	6.500.000.-

### **Artículo 6.2.- Ambito de aplicación del fondo de Acción Social.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio así como los componentes de su unidad familiar, en su caso, tendrán derecho a percibir las ayudas económicas en concepto Ayudas de Acción Social que se establezcan en sus cuantías, términos y condiciones por el órgano competente, cuyo proyecto será elaborado por la Comisión de Acción Social.

El coste de estas ayudas se imputará al fondo de Ayudas Sociales.

### **Artículo 6.3.- Comisión de Acción Social:**

1.- Se constituye una Comisión Paritaria de Acción Social, compuesta por un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes del Convenio y en la misma proporción por los representantes de la Corporación.

2.- La Comisión recomendará la política a seguir en esta materia, y será la encargada de la gestión del Fondo de Acción Social en primera instancia realizando las propuestas pertinentes y en especial sobre:

A) Cuantía de las Ayudas a conceder en materia de:

- Prótesis
- Natalidad y Adopción
- Nupcialidad
- Becas y Ayudas por estudios.
- Premios por Jubilación
- Cualesquiera otra que se determine por dicha Comisión

B) Las condiciones generales y criterios para la concesión de las Ayudas que se imputen al fondo de Acción Social.

3.- Así mismo ejercerá las funciones que se le atribuye en el resto de artículos de este Convenio o que en su caso se le puedan atribuir en un futuro.

#### **Artículo 6.4.-Plan de Pensiones y Jubilación anticipada**

La Corporación y los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar anualmente los importes a conceder en los casos de Jubilación Anticipada

Asimismo y en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio se comprometen a constituir una comisión paritaria a fin de estudiar las diversas posibilidades para establecer un plan de pensiones voluntario del personal de la Excma. Diputación Provincial.

#### **Artículo 6.5.- Seguro de Vida y Accidentes.**

Mientras el Plan de Pensiones no sea de aplicación, así como respecto de aquellos que no se adhieran al Plan de Pensiones, la Diputación Provincial se compromete al mantenimiento de la dotación presupuestaria suficiente para hacer frente a las primas por los seguros de vida y accidente, con las siguientes coberturas:

- Seguro de vida..... 2.500.000 pesetas
- Seguro de Accidente..... 2.000.000 pesetas

#### **Artículo .6.6.-Asistencia Jurídica**

La Diputación Provincial se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Provincial.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio del letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla, o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre, cuando carezca de los mismos, siempre que exista Convenio por ambas partes sobre el especialista a designar.

### **Artículo. 6.7.- Anticipos reintegrables**

1.- El personal afectado por el presente Convenio, tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a la obtención de anticipos reintegrables, sin interés alguno, de una o dos pagas ordinarias anticipadas, estimadas sobre sus retribuciones básicas líquidas, a devolver en un máximo de 14 mensualidades.

2.- Asimismo, se podrán conceder anticipos de 200.000 ó 300.000 ptas. a devolver en un máximo de 20/30 mensualidades continuadas.

3.- El personal que se beneficie de este derecho deberá comprometerse a reintegrar el importe pendiente de amortizar, en el momento en que cese su relación con la Corporación.

4.- Los trabajadores que por necesidades del servicio utilicen vehículos de su propiedad, podrán solicitar a la Corporación un anticipo para la adquisición del mismo de un millón de pesetas a devolver en cuatro años sin intereses. En todo caso, y en su momento concreto, la concesión de estos anticipos quedará supeditada a la suficiencia de las cantidades destinadas a tal efecto.

En todo caso la concesión de este anticipo conlleva el compromiso del beneficiario del uso del vehículo por el mismo en el desarrollo de las funciones que tenga encomendadas en su caso. Dichas cantidades podrán percibirse a partir de la aprobación por la Comisión de Seguimiento del presente Convenio, de las características, requisitos y condiciones para su concesión y reintegro.

### **Artículo. 6.8.- Póliza de responsabilidad Civil**

La Diputación Provincial se compromete a mantener la dotación presupuestaria suficiente para hacer frente a las primas por los Seguros de Responsabilidad Civil del Personal que presta servicios en la Diputación, en las condiciones y coberturas convenidos.

### **Artículo. 6.9.- Ayuda Familiar**

Durante la vigencia del presente convenio y con carácter mensual la Corporación abonará la cantidad mínima de 2.000 Ptas. por hijo a los trabajadores de la Corporación, estableciendo la Comisión de Acción Social las condiciones requeridas para la percepción de la citada cantidad, teniendo en cuenta las siguientes cuantías globales máximas, para cada uno de los siguientes años:

Año 2.001	30 millones
Año 2.002	30 millones
Año 2.003	30 millones
Año 2.004	36 millones

## **CAPITULO VII.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**

### **Artículo 7.1.-Derecho a la Formación.**

La Corporación y la representación de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del personal que presta sus servicios en la Corporación, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta a todos, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos, que deberán ser acreditados individualmente.

### **Artículo 7.2.-Planes de Formación.**

1.-La formación debe constituir un proceso constante, dinámico y actualizado, orientado a la mejor capacitación del trabajador, integrándose y complementándose con el resto de la política de personal, por ello deber ser objeto de planes específicos.

2.-La Corporación elaborará anualmente un plan de formación que estará vinculado, a la planificación integral de recursos humanos y cuya negociación tendrá lugar en la Comisión de Formación, la cual determinará el calendario de realización de los cursos.

3.-La impartición de dichos cursos será realizada bien por la propia Corporación o mediante concierto con Entidades Públicas o Privadas.

4.-Los cursos comprendidos en dichos planes irán encaminados a:

a) Al perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual y para la capacitación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

b) A la preparación para el acceso a los distintos puestos superiores ya existentes o que puedan existir en plantilla, ya que su ocupación por personal de plantilla será, en la medida en que el Servicio lo demande, prioritaria a la selección de nuevo personal, y estará en relación con la ampliación de plantilla y las vacantes que se produzcan.

c) Los cursos de formación y promoción de personal se realizaran, salvo que la naturaleza del Curso no lo permita, respetando que el 50% de los mismos se realice durante el horario laboral, o en el caso de los horarios especiales, que la celebración de dichos cursos no perjudique la jornada

establecida. En los casos especiales que así se determine por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo/Convenio, podrán reconocerse compensaciones horarias, hasta el 50% de la duración de los Cursos.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos se harán constar en el expediente del trabajador que asista y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos, los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, así como aquellos trabajadores que en un futuro pudieran incorporarse a dichos puestos de trabajo.

### **Artículo 7.3.- Oferta formativa y tiempos para la formación.**

1.-La Corporación se compromete al menos a incrementar durante la vigencia del presente Convenio las partidas presupuestarias correspondientes a acciones formativas, en el importe del I.P.C. anual.

2.-Asimismo a fin de incrementar dicha oferta, la Corporación procurará los medios a fin de participar en las diversas acciones formativas derivadas del Convenio Nacional de Formación Continua suscrito entre Administración y Sindicatos.

3.-La Corporación concederá permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses en un período de un año natural, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita. Asimismo se estará a lo dispuesto en el Capítulo de Permisos para la concesión de otros permisos para la formación.

4.-La Corporación se compromete a informar a los padres en excedencia por cuidado de hijos de las ofertas formativas que se desarrollen durante el período de dicha excedencia.

### **Artículo 7.4.-Comisión de Formación.**

En el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio se creará la Comisión de Formación, que dependerá de la Mesa General de Negociación, de la que se considera órgano auxiliar, para la propuesta e informe en esa materia.

Formarán parte de la Comisión:

-El Diputado Delegado de la Presidencia para Régimen Interior y Personal o persona en quien delegue, como Presidente, que designará a tres representantes de la Corporación.

-Un representante por cada Sección Sindical firmantes del Convenio con presencia en los órganos de representación del personal.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Asegurar la publicidad de los cursos a realizar.
- Fijar y velar por el cumplimiento de los criterios de selección.
- Proponer el proyecto del Plan de Formación anual.
- Tener conocimiento y evaluar los cursos realizados.
- Y cualquier otra acordada en el seno de la Comisión.

#### **Artículo 7.5.-Criterios sobre la Carrera Administrativa.**

1.-La Corporación de conformidad con los Convenios suscritos en el MAP y las organizaciones sindicales, desarrollará un modelo de carrera administrativa que posibilite una mayor flexibilidad en el desempeño de puestos y un mayor grado de adecuación a las expectativas profesionales de los empleados públicos.

2.-Las acciones a realizar se dirigirán principalmente hacia:

- a) Reforzamiento del grado como posición profesional
- b) Definición de áreas de actividad y ámbitos funcionales que delimiten la carrera profesional.
- c) Logro de una mayor conexión entre los grupos profesionales, estableciendo mecanismos más ágiles que posibiliten la promoción.

3.-A los efectos de criterios de carrera profesional aplicables a los diferentes grupos de pertenencia se estará a lo dispuesto en la legislación estatal y autonómica aplicable.

#### **Artículo 7.6.-Promoción Interna**

1.-La Corporación y representación sindical entienden la promoción como un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

2.-La promoción deberá basarse en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, así como la antigüedad.

3.-De conformidad con estos criterios, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se efectuarán procesos de promoción, separados de los de



ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes, salvo que, previa negociación con los representantes del personal, se incluyan en convocatorias de oferta de empleo.

4.-Dentro de las previsiones de un Plan de Empleo, y en el marco de la legalidad vigente, podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de sus efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

5.-Para ir desarrollando dichos procesos de promoción interna, la Corporación se compromete en las Ofertas de Empleo que se aprueben durante la vigencia del presente Convenio, a realizar las siguientes actividades:

a) Analizar cada una de las plazas de la Oferta de Empleo y definir si su cobertura se realiza por promoción interna o externa.

b) Sondear y estudiar la demanda potencial de candidatos.

c) Diseñar los sistemas de selección, de forma que se facilite las posibilidades de promoción, en base a los siguientes criterios:

-Para la promoción de un grupo al inmediato superior se podrá reservar hasta el 100% de las plazas. El porcentaje se fijará en función de las peculiaridades de los puestos a cubrir.

-Sistema de selección que corresponda, en virtud de la legislación vigente.

-Exención de las materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a la escala de origen.

-Período de prácticas eliminatorio.

d) Diseño de acciones formativas que faciliten a los candidatos potenciales los conocimientos necesarios y/o titulaciones para acceder a los sistemas de promoción interna.

## **CAPITULO VIII.-SELECCION DE PERSONAL Y EMPLEO PUBLICO**

### **Artículo 8.1.-Selección de Personal.**

La selección de personal de la Excma. Diputación Provincial se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. En todos los tribunales de selección de personal, uno de los miembros integrantes, con voz y voto, será un trabajador de plantilla, de igual o superior titulación a la exigida para el puesto o puestos objeto de la convocatoria, nombrado por el Comité de Empresa.

## **Artículo 8.2.- Grupos Catoriales.**

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en el puesto de trabajo que sean asignados y con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de los distintos grupos profesionales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, en base a los requisitos exigidos para cada grupo profesional, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

GRUPO A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

GRUPO B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente.

GRUPO C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, tener aprobadas las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

GRUPO D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

GRUPO E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

## **Artículo 8.3.-Relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo del personal de la Diputación Provincial, de Convenio con las necesidades de los Servicios y en el que se precisan sus características esenciales.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes en su organización, ordenados por centros de trabajo con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales, actividad profesional, funciones, etc.
- b) Grupo o Grupos de clasificación, retribuciones básicas y complementarias asignadas en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza y Categorías
- d) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e) Número de identificación.

f) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo, provisional, ó con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La Corporación en base a su potestad de autoorganización, podrá modificar la Relación de Puestos de Trabajo.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo y su modificación serán objeto de negociación previa, en la Comisión Informativa de Relación de Puestos de Trabajo, para todos aquellos puestos que sean o fueran a ser ocupados por trabajadores de Diputación.

Asimismo, se procederá a adecuar los grupos de categorías y sus niveles de complemento de destino a lo que estipule el Estatuto de la Función Pública, o en su caso la normativa que pueda resultar aplicable.

#### **Artículo 8.4.- Comisión Informativa de Relación de Puestos de Trabajo.**

La presidirá el Diputado Delegado de la Presidencia para el Area de Recursos Humanos y Régimen Interior, o persona en quien delegue, quien moderará las sesiones que se celebren, previa convocatoria, a petición de cualquiera de las partes.

Esta Comisión estará integrada de forma paritaria por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, y en la correspondiente proporción por los representantes de la Corporación elegidos por el Diputado Delegado de la Presidencia para el Area de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Tendrán entre otras las siguientes funciones:

-Conocer e Informar de las modificaciones de Plantilla y de la Relación de Puestos de Trabajo.

-Estudiar las posibilidades y proponer las medidas que se consideren oportunas en orden a la cobertura de los puestos de trabajo.

-Estudiar las peticiones individuales o colectivas que se planteen sobre adecuación de funciones e informar sobre las mismas.

-Proponer cuantas medidas o actuaciones se estimen necesarias relativas a la Relación de Puestos de Trabajo y/o a su modificación.

#### **Artículo 8.5.- Provisión de Puestos de Trabajo.**

Serán de aplicación los acuerdos Corporación-Sindicatos, aprobados por el Pleno de la Corporación el 6 de mayo de 1993, y el 5 de marzo de 1998, sin

perjuicio de las modificaciones que pueda experimentar dicho sistema de provisión en la Mesa General de Negociación.

### **Artículo 8.6.- Mejoras de Empleo.**

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas a las específicas a su puesto de trabajo.

En la medida de lo posible, cualquier necesidad de contratación de personal será atendida, preferentemente mediante mejoras de empleo al personal de la Diputación (funcionario y/o laboral), según el procedimiento acordado por la Comisión de Mejoras de Empleo.

Por la Corporación se dará la publicidad necesaria a las mejoras de empleo.

Los empleados de la Corporación, contratados en mejora de empleo, y mientras dure la misma, mantendrán el derecho a la percepción de ayudas sociales, y a la promoción interna, como si permanecieran en servicio activo. Asimismo, percibirán las mejoras retributivas y de cualquier otra índole que deriven de este Convenio.

### **Artículo 8.7.-Planes de Empleo.**

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados/as, y fundamentalmente asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los proyectos de Planes de Empleo se elaborarán en el marco de programas concretos destinados al aumento de la eficacia de los Servicios, la mejora en el rendimiento de los recursos disponibles y su acercamiento a las demandas de los ciudadanos.

En los Planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

-Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el Servicio o Área de que se trate.

-Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente cualitativo que se precisen para adoptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

-Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

Los Planes de Empleo se negociarán en el marco de la Mesa General de Negociación. Los Sindicatos tendrán conocimiento de la información relacionada con los Planes de Empleo y ello, sin perjuicio de las facultades de autoorganización de la Corporación.

### **Artículo 8.8.-Oferta Pública de Empleo.**

1.-Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por el personal de la Corporación constituirán la Oferta Pública de Empleo.

2.-El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el R.D. 896/91, de 7 de junio, y subsidiariamente por lo dispuesto en el R.D. 364/95, de 10 de marzo.

3.-El sistema de selección será el de oposición, concurso-oposición o concurso libre.

4.-Los representantes del personal serán informados del contenido de las Bases de las oposiciones, previamente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

5.- Se facilitará a los opositores la bibliografía de los temarios de las oposiciones.

6.-Los opositores serán oídos e informados antes de la toma de posesión del destino de las vacantes convocadas.

7.-Al personal de nuevo ingreso se le facilitará la realización de cursos de formación para garantizarles una adecuada adaptación a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

### **Artículo 8.9.-Integración Social de los Minusválidos.**

1.-En las convocatorias para plazas de la Oferta de Empleo Público, no se establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, salvo en los casos en que dichas limitaciones sean incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

2.-En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas minusválidas que lo soliciten, adaptaciones de tiempos y medios para su realización, de forma que tengan en las mismas, igualdad de oportunidades respecto de los demás participantes.

3.-En la Oferta de Empleo Público del personal de la Diputación, se establecerá una reserva de plazas para personas con minusvalía.

### **Artículo 8.10.- Registros Administrativos de Personal.**

En la Corporación existirá un Registro de Personal, en el que se inscribirá a todo el personal, y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida

administrativa del mismo.

En ningún caso podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones, sin que previamente se hayan anotado en el Registro de Personal la resolución o acto por el que hubieran sido reconocidas.

En este registro no podrá figurar ningún dato relativo a raza, religión, ideología u opinión del empleado.

El personal y sus representantes legales debidamente autorizados, tendrán libre acceso a su expediente.

### **Artículo 8.11.-Funcionarización.**

1.-La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo previsto en la Ley 23/1988, de 28 de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso y/o promoción a los cuerpos y escalas a las que se adscriban dichos puestos.

2.-Los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

-Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del cuerpo o escala correspondiente.

-Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializadas y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

-Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

3.-Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

En la medida en que pueden ser de aplicación, según los supuestos, en los procesos de funcionarización que lleve a cabo la Diputación, se aplicarán los criterios señalados en la Ley 1/1.996, de 26 de abril de la Generalidad Valenciana, de adaptación del Régimen Jurídico del Personal, a la naturaleza de los puestos que ocupa.

### **Artículo 8.12.-Movilidad Funcional del Personal por Redistribución de Efectivos.**

La redistribución de efectivos conlleva la movilidad del personal entre puestos

de trabajo vacantes de una misma categoría o empleo, nivel, complemento específico y centro de trabajo.

Podrá llevarse a efecto como consecuencia de una mejor organización de los servicios, informando a la Comisión de Seguimiento, en la medida de lo posible, con anterioridad a la realización de los traslados.

#### **Artículo 8.13.- Movilidad Horizontal.**

En el plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio se constituirá la Comisión de Movilidad Horizontal, que estará compuesta de forma paritaria por la Corporación y los Sindicatos firmantes del Convenio. En dicha Comisión se regularán los procedimientos para la movilidad horizontal del personal de la Diputación.

#### **Artículo 8.14.-Sistema de Contrataciones laborales temporales.**

1.-En aquellas categorías profesionales donde se hayan celebrado pruebas selectivas, el criterio para contratar, será el orden de puntuación obtenido por los aspirantes que hayan superado dichas pruebas sin haber obtenido plaza.

2.-En las categorías laborales en las que no se hayan celebrado pruebas selectivas, las contrataciones laborales se efectuarán por el siguiente procedimiento:

- a) Se remitirán al SERVEF (antiguo INEM), previa comunicación al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con representación en el Comité, las correspondientes Ofertas Públicas, encargándose dicho Organismo Oficial de la preselección de los potenciales candidatos, conforme a los criterios de baremación fijados legalmente, y remitiendo un número de candidatos que garantice cinco candidatos más que el número de plazas a ocupar, siempre que esto sea posible.
- b) Recibida la propuesta del SERVEF, ésta pasará a ser tramitada en todos sus extremos por el Comité Técnico de Selección existente al efecto, donde habrá un representante del Comité de Empresa con voz y voto.
- c) El personal seleccionado por el Comité Técnico de Selección, pasará a formalizar los correspondientes contratos laborales con la Excm. Diputación Provincial.

3.-Todos aquellos temas no recogidos en el presente Convenio serán sometidos a la Comisión de Contratación, cuya formación será paritaria, y en especial los relativos a las personas que hayan superado alguno de los ejercicios en las Pruebas Selectivas convocadas para cubrir las plazas objeto de contratación.

## **Artículo 8.15.-Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Excma. Diputación Provincial, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio. Y todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPITULO IX.-REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo. 9.1.-Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Presidencia de la Diputación como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

#### Son faltas leves:

- 1.-El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2.-La falta de asistencia injustificada de un día al trabajo.
- 3.-La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- 4.-El descuido o negligencia en el ejercicio de su trabajo.
- 5.-El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

#### Son faltas graves:

- 1.-Las de ausencia injustificada del trabajo durante más de tres jornadas, en un período de un mes, sin llegar a cinco.
- 2.-El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.



3.-La grave desconsideración con cuantas personas se relacione en el puesto de trabajo.

4.-La simulación de enfermedad o accidente y el engaño o alegación de causas falsas o presentación de documentos no auténticos, para obtener derechos o eludir obligaciones de las reguladas en este Convenio.

5.-Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

6.-El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

7.-No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

8.-La reincidencia en la comisión de altas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

#### Son faltas muy graves:

1.-El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

3.-El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicios, así como ocultación de hechos o faltas graves que sean causa de perjuicio grave para el servicio.

4.-La ausencia del puesto de trabajo durante más de cinco ocasiones en el período de un mes sin justificar.

5.-La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

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

7.-Las derivadas del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa sino meramente enunciativa.

Las sanciones que se podrán imponer a las anteriores faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por periodo no superior a 6 años ni inferior a 3 años.
- Inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta tres años.
- Despido.

## PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Se aplicará por analogía las normas establecidas para los funcionarios de la Admón. Local.

### **Artículo 9.2.-Prescripción de las infracciones y faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### **Artículo 9.3.-Extinción del contrato de trabajo.**

En esta materia serán de aplicación los supuestos del artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos y normas concordantes.

## **CAPITULO X.- LIBERTAD SINDICAL.**

### **Artículo 10.1.-Libertad Sindical**

La Diputación Provincial de Alicante garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y la no

discriminación, perjuicio o sanción por razón de afiliación y ejercicio de los derechos sindicales.

## **Artículo 10.2.-Facultades del Comité de Empresa**

El Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores laborales al servicio de la Diputación Provincial, tendrá las siguientes facultades, en los temas que a ellos afecte:

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal de la Excm. Diputación Provincial de Alicante.

2.- Recibir el Orden del día, las actas de la Comisión de Hacienda y Régimen Interior y del Pleno en los asuntos relativos a la gestión de personal.

3.- Emitir informe, a solicitud de la Corporación, sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de instalaciones.

- Planes de formación del personal.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4.- Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

5.- Tener conocimiento y ser oída en las siguientes cuestiones y materias:

- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

- Cantidades que perciba cada empleado por complemento de productividad.

6.- Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

9.- Participar en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas en la Diputación.

10.- Colabora con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

12.- Tener conocimiento de todas las contrataciones suscritas con el personal laboral.

### **Artículo 10.3.- Garantías y derechos de los miembros del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías y derechos:

1.- Acceso y libre circulación por las dependencias de su Unidad Electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.

2.- Libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

3.- Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

4.- Un crédito de 30 horas mensuales para cada miembro del Comité de Empresa. Disfrutando además de 10 horas mensuales tanto para el Presidente como para el Secretario de dicho órgano.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales de la misma candidatura, previa comunicación al Departamento de Personal, con una antelación de un mes, podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros.

5.- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

6.- No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

#### **Artículo 10.4.-Las Secciones Sindicales.**

Se reconocen las Secciones Sindicales acreditadas en la Diputación, con remisión expresa a los Estatutos de la Central Sindical correspondiente, así como las garantías y facultades siguientes:

1.- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas, sociales y sindicales del personal al servicio de la Corporación.

2.- Representar y defender los intereses de la Organización y de sus afiliados y servir como instrumento de comunicación entre la Organización y la Corporación.

3.- Cada Sección Sindical con presencia en la Junta de Personal o en el Comité de Empresa, dispondrá de los Delegados Sindicales que le corresponda, de Convenio con el art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4.- Cada Sección Sindical con presencia en la Junta de Personal o en el Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario para la acción Sindical de 40 horas mensuales por cada delegado Sindical.

Asimismo cada Sección sindical legalmente constituida dispondrá de un crédito horario de 110 horas mensuales.

5.- Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, y tendrán acceso a la misma información y documentación que se ponga a disposición de dichos órganos, así como a asistir a las reuniones que éstos celebren con voz pero sin voto y a ser escuchados por la Corporación previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los empleados de la Corporación.

6.- La Diputación procederá al descuento de la cuota sindical de las retribuciones del personal afiliado a un Sindicato, siempre que el trabajador lo solicite por escrito, previa conformidad del sindicato afectado.

7.- Los representantes de los Sindicatos que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán del total de horas que precisen para asistir a las reuniones que se lleven a cabo para la negociación del Convenio, con independencia de las horas que tengan asignadas como representantes sindicales. Para la utilización de este derecho, preavisarán con una antelación de 24 horas a su jefe inmediato superior.

8.- En caso de huelga legal, los servicios mínimos se negociarán con el Comité de Huelga que se constituya, conforme a lo establecido por la normativa legal vigente.

#### **Artículo 10.5.-Obligaciones de los representantes del personal.**

Los miembros del Comité de Empresa y los representantes de la Secciones Sindicales sometidos a este Convenio se obligan expresamente a:

1.- Cumplir y respetar los Convenios y pactos negociados con la Diputación.

2.- Desarrollar las tareas propias de la acción sindical.

3.- Guardar sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Corporación señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Diputación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

4.- El incumplimiento de este artículo tendrá la consideración de falta grave.

#### **Artículo 10.6.-Derecho de reunión.**

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa

c) Cualquier trabajador de la Diputación, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

2.- Como norma general, las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de la jornada laboral.

3.- Para la celebración de reuniones dentro del horario de trabajo, se dispondrá de los siguiente créditos horarios.

a) 18 horas anuales por cada centro de trabajo para el Comité de Empresa

b) 18 horas anuales por cada centro de trabajo para cada Sección Sindical.

4.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en la reuniones de las Secciones Sindicales.

Cuando por trabajar a turnos, insuficiencia de locales, o cualquier otra circunstancia extraordinaria, se considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla o colectivo convocado, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola.

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

5.- Cuando las reuniones se celebren dentro del horario de trabajo, la duración máxima será de una hora.

6.- Serán requisitos para convocar reunión, los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con antelación mínima de dos días hábiles.

b) En el escrito se indicará:

- Hora y lugar de la celebración.

- Orden del día

- Datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión la Jefatura de Personal no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

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

#### **Artículo 10.7.-Medios Materiales.**

Para el efectivo ejercicio de los derechos sindicales que se reconocen en la legislación vigente y en este Convenio la Corporación facilitará los medios materiales siguientes:

- Un local para cada Sección Sindical con presencia en los órganos unitarios de representación del personal, funcionarios y laborales, con dotación de material adecuado para uso de las Secciones Sindicales, cuya ubicación dependerá de las disponibilidades de espacio.

- Un local para el Comité de Empresa, cuya ubicación dependerá de las disponibilidades de espacio.

- Se dispondrá en cada centro de trabajo de tabloneros de anuncios para facilitar la comunicación del Comité de Empresa, y de las Secciones Sindicales con sus representados.

- Durante el presente año 2001 y durante la vigencia del Convenio, se facilitará al Comité de Empresa un fondo económico de 180.000 Ptas. anuales al efecto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, que deberán ser justificados a posteriori. Dicha cantidad experimentará igual aumento que el IPC marcado por el Gobierno.

- En el año 2001 se subvencionará a cada sección con presencia en los órganos unitarios de representación del personal laboral, con 230.000 Ptas. en los sucesivos años de la vigencia del Convenio dicha cantidad experimentará igual aumento que el IPC marcado por el Gobierno.

- En el año 2001 se subvencionará a cada Sección sindical con la cuantía de 16.450 ptas. por cada Delegado Sindical con presencia en los órganos unitarios de representación del personal laboral. Dicha cantidad experimentará igual aumento que el IPC marcado por el Gobierno.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

La Comisión Mixta que se cree en el caso de que funcionarios de la Diputación deban ser transferidos a otro Organismo Público, estará integrada al menos, por un miembro elegido por la Junta de Personal.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL.**

Considerando que en el proceso de negociación del presente Acuerdo han participado los representantes tanto de los funcionarios como del personal laboral, todos los derechos y deberes, así como las cuantías que en el mismo se reconocen deben entenderse de aplicación conjunta a ambos colectivos. En consecuencia, dichos conceptos se distribuirán entre ambos tipos de colectivos sin distinguir la relación jurídica con la Excm. Diputación Provincial.

#### **DISPOSICIÓN FINAL.**

Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo se comprometen, durante la vigencia del mismo, a no promover ni secundar peticiones ni reivindicaciones relacionadas con el contenido del mismo.