

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALBACETE

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Albacete para los años 2012-2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y disposición adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Albacete para los años 2012-2015 en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Albacete**

#### **CAPÍTULO I.– DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.– Ámbito personal, funcional y territorial.

1.1. Base jurídica.

El presente Convenio Colectivo, fundamenta su base jurídica en la Constitución Española de 1978, especialmente en sus artículos 7, 28 y 37, en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; así como en la demás legislación que sobre negociación sindical le sea de aplicación.

1.2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula dentro de los límites que determine sus respectivas normativas, las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados de la Excm. Diputación de Albacete.

1.3. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y unidades directamente dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, considerándose como tales las existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

El presente Convenio será de aplicación al ámbito territorial, jurídico y funcional de la Excm. Diputación Provincial de Albacete.

1.4. Ámbito personal.

Afecta a todo el personal laboral al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, integrado por:

a) Contratados en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación. Han de estar en servicio activo y estarán incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio aquellos que se encuentren con permisos no retribuidos.

b) Jubilados. Este Convenio será de aplicación a los jubilados en aquellos artículos que así se disponga expresamente en el mismo.

c) El contenido de este Convenio será aplicable al personal con reserva de puesto de trabajo en aquellos casos que expresamente se establezca así en el mismo.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

2.1. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP.

Los efectos económicos y las condiciones de trabajo, de este Convenio, tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, excepto aquellos supuestos en los que expresamente el Convenio prevea otra cosa.



## 2.2. Duración.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación durante los ejercicios económicos de los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

## 2.3. Prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, sin que sea preciso la expresa denuncia con antelación alguna, de las partes intervinientes en el mismo.

En caso de que se produjese la denuncia del presente Convenio Colectivo, igualmente se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del posterior Convenio Colectivo.

## 2.4. Denuncia.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de octubre de 2015, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde su denuncia.

Si la denuncia no se efectuase antes del 1 de enero de 2016, se incrementarán todos los conceptos salariales, en el porcentaje que prevea la Ley General de Presupuestos para el año en curso.

Antes del transcurso de un mes desde la denuncia del Convenio Colectivo, la representación sindical de los trabajadores, presentará un proyecto de Convenio Colectivo que ha de ser objeto de negociación; debiendo negociarse sobre la base del mismo.

## Artículo 3.– Cláusula de garantía.

Previa consulta a la Mesa General de Negociación, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio en caso de duda, o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más favorable para los trabajadores.

Cuando la Diputación Provincial tenga conocimiento a través de dos sentencias del Juzgado de lo Social o una del Tribunal Superior de Justicia que sean firmes y favorables a los intereses de parte de algún trabajador de Diputación, aplicará el resultado de la misma al resto del personal laboral afectado por este Convenio, que se encuentre en iguales circunstancias.

## Artículo 4.– Normativa supletoria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, será normativa supletoria las disposiciones legales aplicables en cada caso.

## **CAPÍTULO II.– MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN**

### Artículo 5.– Mesa General de Negociación.

Se constituye una Mesa General de Negociación, de carácter paritario, de la que formarán parte representantes de la Corporación, del Comité de Empresa y de los sindicatos firmantes del presente Convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

#### A) Funciones:

1.– Interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio, así como el desarrollo y ejecución de todas las funciones que se le asignen a esta; elevando propuestas de resolución sobre cualquier reclamación e interpretación o exigencia de lo concertado en este Convenio; velando, igualmente, por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el mismo.

2.– Elaborar la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo o su revisión antes de la aprobación anual de los presupuestos de la Corporación. Todas las modificaciones tanto económicas como funcionales, habrán de pasar previamente para su negociación a dicha Mesa, antes de su aprobación final por los órganos competentes. Cuando se pretenda la creación, reconversión o contratación de las plazas de categoría o funciones no contempladas en la citada Relación de Puestos de Trabajo, se negociarán en la citada Mesa, las funciones y retribuciones que correspondan.

3.– Velar por el respeto de la Constitución y la legislación que resulte de aplicación en los procesos de selección y contratación de personal. Corresponderá a la Mesa, al margen de las atribuciones que se le otorgan en el presente Convenio, velar por la concurrencia de las garantías legales en los procesos de selección y contratación de personal.

4.– Proponer el Plan de Formación continua (Unitario y Agrupado, en su caso).

5.– Proponer otros cursos no incluidos en el Plan de Formación continua (cursos para promoción interna, de perfeccionamiento profesional, etc.)



6.- Participará en la gestión de los cursos de formación.

7.- Elaborar un baremo para la adjudicación de los cursos, teniendo en cuenta la idoneidad de los cursos de cara al puesto de trabajo o a la carrera profesional del trabajador.

8.- Esta Mesa podrá asumir, por delegación del Comité de Empresa, las facultades de negociación que estime oportunas.

B) Constitución:

1.- La Mesa General de Negociación se constituirá en el plazo de un mes contado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

2.- Dicha Mesa estará formada de manera paritaria por seis miembros de la Corporación y seis miembros de la representación sindical (un representante de cada sección sindical firmante del Convenio y el resto elegido por el Comité de Empresa), todos ellos con sus respectivos suplentes, elegidos libremente por cada una de las partes legitimadas para la negociación del Convenio.

3.- La Mesa estará presidida por el Presidente de la Diputación o Diputado en quien delegue, quien a su vez designará un Secretario de dicha Comisión, quien actuará con voz pero sin voto.

4.- Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de las partes interesadas, debiendo celebrarse la reunión en el plazo de siete días desde la solicitud de la convocatoria, siendo requisito para su legal formación y adopción de acuerdos, la presencia del quórum mínimo (asistencia de la mayoría absoluta legal de sus miembros en primera convocatoria y la asistencia de un tercio de los mismos, en segunda convocatoria, siempre que su número no sea inferior a tres).

5.- Los acuerdos de dicha Mesa, requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple, de cada una de las dos representaciones.

6.- Se levantará acta de los acuerdos tomados y se enviará copia a las secciones sindicales representadas.

7.- La Mesa General de Negociación, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones en número no superior a tres respectivamente.

### **CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 6.- Organización y racionalización del trabajo.

A) Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación. Se negociará con la representación sindical de los trabajadores, y sus criterios inspiradores serán:

1. La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficacia en la utilización de los recursos públicos.

2. La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

3. La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.

4. La profesionalización y promoción de los trabajadores.

5. El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.

6. La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde este se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

B) Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores. Para este fin, se mantendrá como mínimo el fondo actualmente destinado a la modernización, formación, perfeccionamiento y mejora de los servicios. Su aplicación será de forma análoga a lo dispuesto en el Acuerdo Administración-Sindicatos, para modernizar la Administración y mejora de las condiciones de trabajo.

2.- Durante la vigencia del Convenio se estudiará la creación de un fondo de corrección de desequilibrios económicos que pudieran producirse, para el personal laboral, previo acuerdo de aplicación por la Mesa General de Negociación.

C) Cuando la prestación de un servicio sea superior a ocho horas diarias, la organización del trabajo se hará por turnos, salvo acuerdo contrario con la representación sindical. Esta negociará con la Diputación Provincial la confección de los turnos rotativos necesarios, turnos fijos que se estimen prudentes y los turnos de trabajo de noche.

Artículo 7.- Modificación de los sistemas de trabajo.



La racionalización y mecanización de los sistemas de trabajo habrán de establecerse previa negociación con la representación sindical, y de acuerdo con los imperativos de justicia social y se procurará la formación y promoción profesional a que el trabajador tiene derecho.

Artículo 8.– Plantilla de puestos de trabajo.

La plantilla de puestos de trabajo de la Diputación Provincial, previa negociación con la representación sindical, se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto. Con respecto a la Oferta de Empleo Público se aplicará la legislación vigente.

Artículo 9.– Relación de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial, que tendrá en todo caso el contenido previsto en la legislación vigente, será parte integrante de este Convenio Colectivo, y se aprobará junto a la plantilla, previa negociación con la representación sindical, con ocasión de la aprobación de cada presupuesto anual.

La relación de puestos de trabajo en vigor define las retribuciones, y las funciones de cada puesto de trabajo, determinándolas con exactitud y precisión y delimitándolas. Así como las modificaciones que hayan sido negociadas y aprobadas por el órgano competente. La modificación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, será simultánea y en las mismas condiciones que la de funcionarios.

Los acuerdos que adopte la Mesa General de Negociación, para el control y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, en todo lo referente a este artículo previa aprobación de la Corporación, tendrán la misma consideración jurídica que lo acordado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10.– Registro de Personal.

La Diputación constituirá un Registro de Personal de acuerdo con el artículo 71 del EBEP en el que se inscribirán los datos relativos a todos los empleados sin excepción.

Artículo 11.– Mantenimiento de las plazas existentes en la actualidad.

Las plazas acogidas al presente Convenio, no sufrirán amortización, y solo en casos excepcionales, podrán amortizarse previa negociación con la representación sindical. En el caso de que se produzcan transferencias de servicios o centros de trabajo a otras Administraciones, la Diputación se compromete a negociar siempre la transferencia de todo el personal adscrito a esos centros o servicios, obligándose asimismo a ofrecer a los trabajadores que no se puedan transferir por convenio entre las Administraciones, o no deseen ser transferidos, puesto de trabajo de igual o similar categoría.

Artículo 12.– Reconversión de puestos de trabajo.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías, que afecten a determinadas categorías profesionales, la Corporación Provincial proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vean afectados por medio del correspondiente proceso de formación de tal manera que los mismos, puedan acceder con plenos conocimientos sobre la materia a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Desde la aprobación del presente Convenio cuando la Diputación cese en la prestación de un servicio, reasignará al personal adscrito al mismo en otros centros o unidades de la misma, proveyendo la formación profesional y cambio a igual, similar o superior categoría. En cada caso concreto, será la Mesa General de Negociación, quien negociará y propondrá la solución más adecuada.

Para la negociación del próximo Convenio Colectivo se contará con un estudio sobre las opciones que se le dará al personal operativo del SEPEI a los 55 años de edad, realizado por la Comisión Técnica del SEPEI, a fin de darle solución en un próximo futuro. En el plazo máximo de tres meses la mesa del Catálogo determinará qué puestos de trabajo del SEPEI de los actuales se reconvertirán a no operativos para ofertarlos al personal del servicio que rebase los 55 años de edad, manteniendo únicamente las retribuciones asignadas a su puesto de trabajo.

#### **CAPÍTULO IV.– ACCESO Y PROMOCIÓN**

Artículo 13.– Provisión de vacantes y movilidad del personal.

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se realizará de acuerdo con los procedimientos fijados en el presente artículo y en el siguiente orden:

Primero.– Reingreso de excedentes.

A) Reingreso de excedentes con reserva de puesto de trabajo. Dicho reingreso deberá solicitarse dentro del plazo del mes siguiente a la extinción de la situación que causó el derecho a excedencia forzosa.

B) Reingreso de excedentes sin reserva de puesto de trabajo.



El trabajador que habiendo solicitado la excedencia voluntaria desee reincorporarse, deberá solicitarlo con un mes de antelación a la fecha de finalización de dicha situación. En caso de que la situación de excedencia sea por incompatibilidad solicitará su reincorporación dentro del mes siguiente a la fecha de finalización de tal situación.

Una vez solicitada la reincorporación el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que exista de igual grupo, nivel profesional, área funcional y en su caso, titulación y especialidad. En este caso la adscripción será provisional hasta la celebración del siguiente concurso de traslados.

Segundo.– Traslado de puesto de trabajo por enfermedad.

En los supuestos de existencia de discapacidades físicas u otras limitaciones (definidas en los capítulos IV y V del título II del RDL 1/94, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) o situaciones asimiladas que impidan el correcto ejercicio de alguna o la totalidad de las tareas inherentes al puesto de trabajo, a petición del trabajador, la Diputación, previo informe médico y dictamen favorable del Comité de Salud Laboral, decidirá la adaptación de las tareas de su puesto de trabajo o su traslado a otros servicios, dependencias o puestos de trabajo en donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y aptitudes, con consentimiento del trabajador y respetando sus retribuciones económicas.

Con esta finalidad, cada año, en la Relación de Puestos de Trabajo se designarán los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por estos trabajadores.

Tercero.– Traslado de centros o servicios (redistribución de efectivos).

A) Con carácter definitivo, concurso de traslados. La Excm. Diputación durante el año 2012 resolverá todos los concursos de traslados que estén pendientes y una vez actualizados, realizará anualmente, en el mes de noviembre, el correspondiente concurso de traslados.

Previo acuerdo con la representación sindical, los concursos de traslados se realizarán mediante concurso de méritos en el que se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, ajustándose esta valoración a lo dispuesto en la Ley. La Corporación junto con la representación sindical, acordará unas bases generales que se mantendrán en todas las convocatorias anuales, salvo que circunstancias objetivas obliguen a su revisión, debiéndose convocar en el último trimestre de cada año.

B) Con carácter provisional. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y siempre que lo soliciten, e implique traslado efectivo de centro o servicio, tienen derecho al cambio de puestos de trabajo, que se encuentren vacantes, en cualquier puesto de igual o similar categoría dentro de su grupo profesional de los existentes en Diputación. Este cambio se realizará mediante el procedimiento de “Concursillo”, que se llevará a cabo mediante solicitud del trabajador interesado y en el plazo máximo de un mes a partir de su solicitud y siempre que posean una antigüedad de dos años.

Los traslados o adscripciones regulados en este apartado serán provisionales hasta que se provean, en el plazo máximo de un año, el correspondiente concurso de traslados, conforme a los principios de publicidad, mérito e igualdad entre los trabajadores.

C) Antes de adoptarse cualquier decisión sobre el traslado de puestos de trabajo, bien se trate del mismo servicio, de un servicio a otro del mismo centro, o de un centro a otro, deberá comunicarse previamente a la representación sindical, y, posteriormente, comunicarlo motivadamente y fundado exclusivamente en razones técnicas y administrativas al interesado, para que, en el plazo de cinco días, manifieste su conformidad o disconformidad.

Caso de disconformidad por parte del trabajador, la adopción de la decisión habrá de someterse con carácter previo y preceptivamente a informe de la Mesa General de Negociación.

Cuarto.– Trabajo en puesto o categoría distinta.

Por razones de urgencia, y hasta que sea convocado y cubierto el puesto mediante el correspondiente sistema de ingreso en esta Administración, la Diputación procederá a su provisión mediante el sistema de “Concursillo” y siguiendo los siguientes mecanismos:

a.– Promoción horizontal provisional.

Obtendrá el puesto el empleado de la misma categoría profesional del puesto vacante y que pertenezcan al mismo grupo profesional y opten voluntariamente. Durante el tiempo que duren los desempeños provisionales, los trabajadores tendrán derecho a la retribución correspondiente de las funciones que efectivamente realicen, y reserva del puesto de trabajo que ocupaban con anterioridad.

b.– Promoción vertical provisional.

Si continúa vacante el puesto de trabajo mediante el sistema anterior, tendrá derecho el solicitante de la categoría profesional inmediatamente inferior que consiga mayor puntuación en el proceso de selección, siempre y cuando posean la titulación necesaria para el desarrollo de dicho puesto y pertenezcan al mismo grupo profesional, siendo la categoría inferior ostentada igual o similar a la solicitada.

En caso de empate, recaerá en aquel que hubiese obtenido mejor puntuación en el procedimiento de selección para su ingreso en la Diputación, y de no ser aplicable recaerá en aquel trabajador que tuviese más edad.

Los desempeños provisionales tendrán una duración máxima de un año, siendo obligatoria la inclusión de estos puestos en el siguiente concurso de traslados que realice la Diputación, cubriéndose así definitivamente, conforme al procedimiento establecido a tal fin.

Quinto.– Promoción interna definitiva.

Con motivo de la Oferta Pública de Empleo, se efectuará ordinariamente un proceso de selección por concurso o concurso-oposición. A tal efecto, y previa propuesta de la Mesa General de Negociación, al menos se reservará el 25% de las plazas vacantes para promoción interna, en caso de no cubrirse, se incrementará al turno libre. Los aspirantes deberán reunir todos los requisitos y condiciones exigidas para el puesto de trabajo.

Cuando la convocatoria de selección determine que el procedimiento selectivo sea el de concurso o concurso-oposición, los baremos para la adjudicación de la plaza serán fijados en la respectiva convocatoria, pudiéndose tener en consideración méritos profesionales, académicos y antigüedad, debiéndose fijar, el porcentaje máximo correspondiente a cada uno de los méritos a valorar.

Sexto.– Turno libre.

La Diputación de Albacete no podrá realizar convocatorias públicas de ingreso en la misma, sin proceder previamente a la provisión de puestos de trabajo vacantes mediante los sistemas descritos en los apartados anteriores de este mismo artículo.

El ingreso en la Diputación se realizará mediante convocatoria pública a través de cualquiera de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se reservará como mínimo un 6% de las vacantes convocadas, en turno reservado, para personas discapacitadas, correspondiendo del citado porcentaje un 50% para discapacitados físicos y el restante 50% para discapacitados psíquicos. Los procesos selectivos preverán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Séptimo.– Ingreso de trabajadores de otras administraciones.

La Diputación de Albacete atenderá las peticiones de traslado a esta formuladas por trabajadores de otras administraciones públicas con la limitación del 2% del total de las ofertadas de la Oferta de Empleo Público, y siempre previa negociación con los representantes sindicales.

En todo caso, será imprescindible para la concesión de este tipo de traslados, que la Administración Pública de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

Octavo.– Bolsas de trabajo.

El funcionamiento de las bolsas de trabajo creadas por la Excm. Diputación para la contratación de personal temporal o eventual se hará de conformidad con los criterios fijados en los acuerdos Diputación-Sindicatos, aprobados por el Pleno de la Corporación en cada momento. Estas normas se adjuntarán como anexo al presente Convenio. Si por razones de urgencia hubiese que hacer un contrato y la bolsa de trabajo estuviese agotada, excepcionalmente se podrá acudir a las listas del Servicio Público de Empleo, y siempre previa negociación al respecto con los representantes sindicales.

Los miembros de los Tribunales de selección tendrán derecho al percibo de las indemnizaciones previstas en la normativa que regula la asistencia a los tribunales calificadoros.

Para la contratación temporal del SEPEI se estudiará crear una bolsa de trabajo entre los trabajadores fijos discontinuos, dicha bolsa se elaboraría con las pruebas que determinase la Mesa General de Negociación.

Artículo 14.– Adscripción a presidencia y grupos políticos.

El personal de esta Diputación que desempeñe con carácter provisional sus funciones en puestos adscritos al Servicio de Presidencia y Grupos Políticos, tendrá garantizado el derecho a reserva del puesto que ocuparon con anterioridad a su nombramiento, así como se computará en los concursos de traslados, el tiempo trabajado



en Presidencia y grupos políticos como si lo hubiera hecho en el ocupado con anterioridad a su nombramiento. En el caso que no hubiera ocupado otro puesto de trabajo, se le computará el tiempo, en el mismo puesto de trabajo que se le asigne en el momento del cese.

A estos efectos se considerará el puesto como vacante durante dicho período de tiempo, sin perjuicio de que por necesidades del servicio pueda proceder a su cobertura con carácter interino.

Artículo 15.– Sustituciones.

En los supuestos de ausencia en el trabajo, motivada por enfermedad, accidente, vacaciones, horas sindicales u otras causas que pudieran producir desajustes en la prestación de funciones en los centros o servicios, la Diputación proveerá las sustituciones correspondientes en el plazo más breve posible, sin que en ningún caso se supere el plazo de siete días.

La dirección responsable de cada centro y la representación sindical, informarán sobre la necesidad de la sustitución de que se trate.

#### **CAPÍTULO V.– MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Artículo 16.– Período de prueba.

Para la contratación laboral por tiempo indefinido a través de la oferta pública de empleo, no existirá período de prueba, salvo que expresamente se establezca lo contrario en las bases de la convocatoria, previo acuerdo entre la Diputación y la representación sindical.

Artículo 17.– Cese del trabajador.

Cuando un trabajador cese al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Albacete, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días, a la fecha en que haya de producirse el cese. En el supuesto de no existir dicho preaviso, se le abonará al trabajador, en su correspondiente liquidación, el importe correspondiente a los días de retraso habidos, excepto en casos de vinculación interina de duración indeterminada y contratos temporales inferiores a 15 días.

El cese voluntario del trabajador, habrá de ser comunicado al Servicio de Recursos Humanos de la Diputación, con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese.

Artículo 18.– Indemnización por cese.

En el supuesto que el cese de un empleado viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por lo que al personal fijo en plantilla se refiere, así como cuando tal circunstancia se diese respecto del personal contratado temporal cuando la invalidez viniera motivada por accidente laboral, percibirá en concepto de indemnización, por una sola vez, la cuantía de 1.000 por cada año de servicio o fracción, dicha cantidad se actualizará anualmente con la desviación del IPC.

Lo anteriormente expuesto quedará sin efecto cuando exista suscrita póliza de seguros por parte de la Diputación que garantice dichas circunstancias, el capital asegurado en este caso no será inferior a 30.000 €.

Artículo 19.– Despido de personal laboral.

En los supuestos de despido de personal laboral fijo en plantilla en esta Excm. Diputación Provincial, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Mesa General de Negociación a favor de la indemnización, emitido en el plazo de cinco días, a partir de la notificación de la sentencia de primera instancia.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos, en cuyo caso la Administración optará obligatoriamente por la indemnización. En otros supuestos de despido de personal temporal, la Diputación, antes de optar entre la readmisión o la indemnización, deberá siempre informar al Comité de Empresa y Secciones Sindicales de la opción que vaya a ejercer, sin que tal extremo condicione el sentido de la opción.

Artículo 20.– Funcionarización del personal laboral.

En aplicación de la disposición transitoria segunda del EBEP, la Diputación de Albacete, respecto al personal laboral fijo, o que hayan pasado a ser trabajadores fijos de Diputación por cualquier otro procedimiento legalmente establecido y siempre que posea la titulación necesaria procederá a realizar, mediante proceso interno de promoción concurso-oposición, el procedimiento a fin de ocupar plazas de funcionario. Se tendrán en cuenta en la fase de concurso, la experiencia obtenida y acumulada, y en la fase de oposición se tendrá en cuenta las pruebas ya superadas cuando el trabajador ocupó la plaza y puesto de personal laboral, que serán objeto de convalidación.

Para ello, procederá a hacer las modificaciones necesarias en el Catálogo de Puestos de Trabajo.



Los trabajadores de la Diputación Provincial podrán optar de forma voluntaria por la funcionarización.

#### **CAPÍTULO VI.— RÉGIMEN DE TRABAJO**

##### **Artículo 21.— Jornada laboral.**

La jornada laboral semanal de los trabajadores de la Diputación de Albacete será la legalmente establecida para las administraciones públicas.

Todos los trabajadores de Diputación realizarán el mismo número de horas anuales, adaptando las mismas a las características peculiares de cada centro o servicio. Si, como consecuencia, se produjeran diferencias de horas en los distintos centros o servicios, la Corporación adoptará las medidas oportunas para corregir dichas diferencias, previa negociación con la representación sindical.

Con carácter general, en los centros y servicios de la Diputación se distribuirá este horario con referencia al horario flexible, salvo en los casos en que el trabajo se realice por turnos. A tal efecto se determinará como horario de presencia obligada desde las 9,00 horas hasta las 14,00 horas, mientras que será optativo el resto comprendido entre las 7,30 y las 20,00 horas, de lunes a viernes. La parte variable del horario se cumplirá siempre con conocimiento previo de la Jefatura del Servicio correspondiente. La jornada de horas semanales deberá quedar completa en ciclos mensuales. Quedará un margen de una hora mensual en el horario obligado, siempre que esta se recupere con el horario flexible.

La utilización de la tarjeta para la entrada y salida por el sistema de control horario se utilizará para todas las entradas y salidas del edificio, salvo durante el período comprendido entre las 9,00 horas a las 13,00 horas.

Excepcionalmente la jornada laboral antes mencionada no será de aplicación para aquellos trabajadores que con arreglo a la ley o los acuerdos de esta Corporación con la representación sindical, deban realizar una jornada laboral distinta.

Se considerará trabajo efectivo, el tiempo empleado como descanso, los 30 minutos necesarios para desayuno, comida, merienda o cena en cada jornada prolongada de trabajo o turno y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud en el trabajo o de la propia organización de este.

Al personal que preste sus servicios, en las fincas agropecuarias y peones de Política Territorial de la Diputación se les computará como tiempo de trabajo media hora por cada uno de los desplazamientos desde Albacete o su localidad de residencia, a aquellos centros o tajos y viceversa. Asimismo, se computará como tiempo de trabajo, hasta un máximo de 30 minutos, el empleado por aquellos trabajadores cuyos centros de trabajo o tajos se encuentren a más de cuatro kilómetros de distancia de la residencia oficial, en sus desplazamientos (ida y vuelta), quedando excluidos aquellos trabajadores, cuyo puesto de trabajo y lugar de trabajo sean coincidentes.

Ante las contradicciones que pueden existir en el calendario laboral de nuestra Corporación Provincial, se adecuará el mismo entre la representación sindical en el centro y la dirección del mismo; en caso de no existir representación sindical en el Centro, se elaborará el calendario laboral por la Mesa General de Negociación.

Jornada de trabajadores con personas con discapacidad a su cargo: Cuando la discapacidad de algún familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador, sea igual o superior al 65% (igualando este al grado II, nivel 2 de la Ley de Dependencia, debiendo cumplir para su aplicación el resto de requisitos que se determinan en dichos artículos), el trabajador tendrá derecho a reducir una hora remunerada su jornada de trabajo, estas horas podrán acumularse cuando el minusválido precise de una atención especializada y prescrita facultativamente por el Sistema Público Sanitario.

El personal docente del Conservatorio y Profesores de EGB realizará la jornada laboral fijada por la Junta de Comunidades para centros de sus características.

El personal docente se acogerá al calendario laboral de la JCCM. En cuanto a vacaciones se ajustará al calendario de la JCCM.

Todo el personal docente que presta sus servicios en centros educativos y Conservatorio en lugar de celebrar el día de Santa Rita, disfrutará la festividad que recoja anualmente el calendario de la Junta de Comunidades.

- Turno por estudios:

En los centros en los que se aplique un horario de trabajo mediante turno rotatorio los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en centros de enseñanza oficial tendrán derecho, durante el período académico, a un turno fijo que les permita realizar aquellos estudios, sin menoscabo del normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 22.— Trabajo en régimen de turnos.



En los centros de trabajo sujetos a régimen de turnos las planillas de distribución de servicios se realizarán por períodos anuales, y se harán públicas en la primera quincena de diciembre del año anterior. Estas planillas no podrán ser alteradas, salvo casos excepcionales de extrema necesidad, imposibles de prever, en este caso se motivarán razonadamente y por escrito.

Lo anterior no excluye los cambios que se produzcan por acuerdo mutuo entre compañeros de un mismo servicio, que deberán comunicarse a la dirección. Una vez realizado el cambio y comunicado al superior responsable, cada trabajador se responsabilizará del turno cambiado, es decir del que vaya a hacer de hecho, adquiriendo los derechos y obligaciones a todos los efectos.

En cualquier caso, cuando se trabaje sujeto a régimen de turnos, incluidos sábados, domingos y festivos se garantizará:

- a) Un reparto equilibrado de festivos y fines de semana entre todos los trabajadores de un mismo Servicio.
- b) Que ningún trabajador prestará servicio más de dos fines de semana consecutivos, salvo necesidades ineludibles e imprevisibles del servicio.
- c) En el trabajo a régimen de turnos se mantendrá siempre el número de trabajadores asignados al turno, previo pacto con la representación sindical, que vendrán reflejados en la planilla entregada a la citada representación sindical. La Diputación Provincial procurará mantener los turnos anteriormente citados y completarlos en caso de baja, enfermedad, licencia, etc.

Artículo 23.– Horas extraordinarias.

Queda prohibida, con carácter general, la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio.

No obstante lo anterior, en caso de que hubieran de realizarse habrán de tenerse en cuenta para su devengo las siguientes normas:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 21 del presente Convenio.

2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a ochenta al año. La distribución de dichas horas serán equitativas entre el distinto personal del servicio de que se trate. La Diputación creará un puesto de trabajo cada 1.000 horas extraordinarias trabajadas al año.

3. Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual, previa aceptación del trabajador, cuando hayan sido propuestos previamente y por escrito por el Jefe del Servicio correspondiente, y con la autorización del Diputado del Área correspondiente, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o situaciones urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados en un plazo no superior a cinco días laborales.

4. Mensualmente, los servicios de personal informarán por escrito a los representantes de los trabajadores las gratificaciones, horas extraordinarias, dietas, kilometraje, domingos, festivos y horas nocturnas que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicio al que están adscritos. Esta información será a los únicos efectos de su seguimiento y control.

5. Las horas extraordinarias se abonarán conforme al mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No se apuntarán fracciones en las horas extraordinarias realizadas exclusivamente por salidas de emergencias y justificadas (incendios, accidentes de carretera, inundaciones) que se abonarán redondeándolas siempre por exceso.

6. La realización de horas extraordinarias se llevará a cabo a través de una bolsa de carácter rotatorio y voluntario.

7. Las horas extraordinarias se abonarán, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y hasta las primeras 50 horas extras anuales, en las siguientes cuantías:

Grupo 1.....	23,85 €
Grupo 2.....	20,44 €
Grupo 3.....	17,71 €
Grupo 4.....	15,67 €
Grupo 5.....	14,24 €

A partir de 51 horas extras se compensarán mediante descanso equivalente al doble de horas realizadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no siendo sustituible en ningún caso por compensación económica.



8. Cuando la realización de horas extraordinarias sea en horario nocturno se abonarán con un incremento del 10%, a partir del 1 de enero de 2012, no teniendo carácter retroactivo, al haber sido estos dos conceptos (horas extras y nocturnidad) anteriormente incompatibles.

Artículo 24.– Vacaciones.

24.1. Regladas.

El período de vacaciones anuales será de 1 mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. No será susceptible de compensación económica alternativa.

El período de disfrute de vacaciones será el solicitado por el trabajador con preferencia en los meses de verano, considerándose estos desde el 15 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Las razones del servicio no impedirán en ningún caso que el disfrute de quince días naturales sea en período de verano, siempre que así lo solicite el trabajador.

El plan de vacaciones se establecerá por la dirección de los centros o servicios de acuerdo con la representación sindical, y conforme con las directrices del Servicio de Recursos Humanos, aprobándose por el órgano competente de la Diputación, hasta el día 30 de abril.

Si por razones del servicio una parte de los trabajadores tuviere que disfrutar sus vacaciones fuera del mencionado período, los afectados tendrán derecho a una prórroga vacacional de seis días naturales o a la parte alícuota en función de los días disfrutados en el período indicado, en las fechas que determine el trabajador afectado y siempre de una sola vez.

La duración de las vacaciones de los trabajadores que no alcancen un año de servicio activo será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso. La parte proporcional de vacaciones a que se tenga derecho podrá compensarse económicamente cuando se trate de contrataciones para sustituciones por Incapacidad Temporal del trabajador sustituido.

Siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de 1 mes, ante cualquier variación, incluida la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como a una indemnización equivalente al total de las pérdidas ocasionadas al trabajador, por transporte y alojamiento, debidamente justificados. Estas variaciones deberán ser autorizadas por el Diputado de Personal, con el visto bueno del Diputado del Área correspondiente.

24.2. Adicionales.

Todos los trabajadores, excepto los calificados como personal docente acogidos al calendario laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrán derecho a las siguientes vacaciones adicionales, en los cuales se encuentran incorporados los de libre disposición reconocidos en el artículo 48.2 del Estatuto:

- A partir de 42 años de servicio: 23 días laborables más.
- A partir de 40 años de servicio: 22 días laborables más.
- A partir de 39 años de servicio: 19 días laborables más.
- A partir de 36 años de servicio: 18 días laborables más.
- A partir de 35 años de servicio: 17 días laborables más.
- A partir de 33 años de servicio: 15 días laborables más.
- A partir de 30 años de servicio: 14 días laborables más.
- A partir de 27 años de servicio: 12 días laborables más.
- A partir de 25 años de servicio: 11 días laborables más.
- A partir de 24 años de servicio: 10 días laborables más.
- A partir de 20 años de servicio: 9 días laborables más.
- A partir de 18 años de servicio: 8 días laborables más.
- A partir de 15 años de servicio: 6 días laborables más.
- A partir de 10 años de servicio: 5 días laborables más.
- A partir de 5 años de servicio: 4 días laborables más.
- A partir de 1 año de servicio: 3 días laborables más.



- Menos de 1 año de servicio: La parte proporcional.

A partir de los 42 años de servicio, por cada trienio que se cumpla se tendrá un día más de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones regladas y adicionales se interrumpirá cuando mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, para reanudarse de nuevo tras los mismos, hasta el 15 de enero del año siguiente y 31 de marzo del año siguiente respectivamente.

24.3. No regladas.

El día de Santa Rita tendrá la consideración de festivo para todos los trabajadores, excepto para el personal acogido a las festividades de la Junta de Comunidades, manteniéndose en cada centro los servicios indispensables.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos a efectos económicos, y se compensarán con un día de descanso a los trabajadores que presten servicios en dichos días.

Si el día de Santa Rita y los días 24 y 31 de diciembre coincidiesen con sábado o domingo, se disfrutará otro día de la semana, considerando como festivos los días 22 de mayo y 24 y 31 de diciembre, a otros efectos.

Se dispondrá de 6 días por asuntos propios, que se podrán disfrutar con la sola limitación de no acumularlos a las vacaciones regladas. En caso de que el trabajador desee disfrutar estos días en Navidad y Semana Santa, se establecerán dos turnos de 3 días laborables de descanso por turno, para garantizar el adecuado funcionamiento del servicio.

Las vacaciones no regladas serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en un año natural, redondeando por exceso.

Artículo 25.– Permisos o licencias.

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo y disfrutar de licencias o permisos, sin pérdida de derechos ni retribuciones, en los siguientes casos:

A) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad: Hasta 5 días laborables anuales, y hasta segundo grado de afinidad: Hasta 3 días laborables anuales, pudiendo ser en ambos casos ampliables siempre que haya razones que lo justifiquen.

B) Por fallecimiento y entierro del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos: 5 días laborables. Para el resto de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: Dos días laborables.

C) Por matrimonio o parejas de hecho, 20 días. Estos días se podrán disfrutar, o bien, con anterioridad a la fecha de matrimonio o unión, o bien, hasta dos meses después de la misma. No se podrá hacer uso de esta licencia más de una vez cada dos años.

D) Por nacimiento de hijo, acogimiento o adopción de hijo: 16 días laborables (en los que se encuentran incluidos los previstos en la Ley de Igualdad), a disfrutar por el padre o el otro progenitor inmediatamente a partir de la fecha de nacimiento y 13 días naturales si se disfrutan dentro de los primeros cuatro meses de vida del menor, o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción y hasta los seis meses siguientes.

En caso de parto múltiple el tiempo será de diez días más laborables o de jornada efectiva, por cada hijo más.

Si el nacimiento fuese de hijos prematuros o por cualquier otra causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras; asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

E) Por nacimiento de nieto: 1 día laborable.

F) Por matrimonio de hijo: 3 días laborables.

G) Por matrimonio de hermano, padres y nietos: 1 día laborable.

H) Por estudios y exámenes:

H.1.– Por la realización de exámenes liberatorios u oposiciones, los trabajadores tendrán derecho a licencia el día de su realización, y en el resto de pruebas o exámenes el tiempo necesario para realizarlos.

H.2.– Preparación de exámenes:

1.– Para la preparación de exámenes liberatorios o evaluaciones se concederá hasta un máximo de 5 días



al año, según la normativa establecida por la Mesa General de Negociación. Los días concretos de utilización de este derecho se concretarán, con una anterioridad de, al menos, cinco días, a su disfrute.

2.- Para la preparación de exámenes de oposición de oferta pública de empleo de Diputación se concederá hasta un máximo de 5 días al año, según la normativa establecida por la Mesa General de Negociación. Los días concretos de utilización de este derecho se concretarán, con una anterioridad de, al menos, cinco días, a su disfrute.

H.3.- Perfeccionamiento y promoción profesional: La Diputación en beneficio del servicio, garantizará el derecho al perfeccionamiento profesional de sus empleados, por tal motivo tendrán derecho a licencias para la asistencia a cursos, jornadas, congresos y seminarios. Los trabajadores podrán disfrutar hasta un máximo de 7 días laborables al año.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

H.4.- El Plan de Formación Continua será realizado fuera de la jornada de trabajo habitual, no computando las horas de formación a efectos de la jornada efectiva de trabajo.

I) Por traslado del domicilio habitual justificado: 3 días laborables.

J) Por cumplimiento de deberes públicos: El tiempo necesario para realizarlos.

K) Para representantes sindicales, por cumplimiento de deberes sindicales: El tiempo establecido en el capítulo XII del presente Convenio.

L) Asistencia a consultas médicas: Los trabajadores de la Diputación disfrutarán de licencia por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo, siendo preceptiva la posterior presentación del justificante médico. En caso de que ambos cónyuges trabajen el permiso se entenderá extendido para la consulta médica de los hijos.

M) El trabajador que por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes.

N) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas, y para el cónyuge en el caso de que asista a dichos exámenes o técnicas de preparación, el tiempo necesario. Para los exámenes el tiempo indicado por el facultativo, y para las técnicas de preparación el tiempo de duración de las mismas. Siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera del horario de trabajo.

Ñ) Maternidad: En los casos de embarazo las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la licencia por maternidad en los períodos y duración, y con la garantía de los derechos profesionales y económicos, según lo establecido en el artículo 49.a/ del Estatuto del Empleado Público.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, cualquier trabajador, tendrá los mismos derechos recogidos en el artículo 49-b/ del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se pondrán acumular a las vacaciones regladas, adicionales y no regladas. Los cursillos de preparación al parto serán considerados como licencias por consulta médica, siempre que no sea posible asistir a los mismos fuera del horario de trabajo.

Cuando la trabajadora por haber permanecido de baja por maternidad o lactancia no haya disfrutado de sus vacaciones en el año en curso las podrá acumular al año siguiente.

En los casos de lactancia de un hijo menor de 12 meses el derecho de pausa será:

1) Reducción de jornada de dos horas, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y que también se hará extensible a los casos de adopción y acogimiento. En los casos de lactancia artificial podrá ser disfrutado por el padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de ese derecho la madre. Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

2) Se podrá acumular el total de horas de esta licencia para su disfrute en un solo período.

O) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

P) En los casos de interrupción de embarazo, las trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a disfrutar, tras ser dadas de alta médica, de una licencia de 15 días, contados a partir de la fecha en que el alta médica se produzca, percibiendo el 100% de sus retribuciones.



El trabajador o la trabajadora, cuya pareja sea quien sufra la interrupción del embarazo, tendrá derecho a 4 días.

Q) En caso de enviudar, el trabajador que tenga hijos menores de doce años o personas con discapacidad físicos o psíquicos, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso de 30 días naturales.

R) Por cumplimiento de deberes sindicales, 7 horas mensuales para todos los trabajadores, con justificación posterior.

S) Por necesidades derivadas de la vida laboral y familiar, las trabajadoras y trabajadores, que por sus especiales características familiares, tengan a su cargo un ascendiente o descendiente, que necesiten un tipo de asistencia personal, bien sea por discapacidad física, psíquica o sensorial y que de forma puntual y ocasional necesite atención y cuidados, podrán acogerse a la flexibilidad horaria dentro de su jornada obligatoria que necesite para la correcta atención de su familiar.

En los apartados A), B), D), E), F), G), I), N) y O) se podrán ampliar dichos permisos en dos días siempre que fuese necesario por desplazamientos fuera de la localidad. En el apartado K) se podrá ampliar dicho permiso en uno o dos días, dependiendo del desplazamiento.

Para todas las licencias establecidas en el presente artículo bastará con la comunicación justificada del trabajador que la solicita, a su correspondiente Jefe de Servicio.

Artículo 26.– Permisos no retribuidos y jornada reducida.

Podrán concederse permisos no retribuidos hasta un máximo de un año con reserva de puesto de trabajo. En este último caso el derecho solo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si ha transcurrido seis meses del final del anterior. Las prórrogas sucesivas deberán comunicarse con una antelación mínima de siete días.

Por tener hijos en edades comprendidas hasta los doce años, o quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que padezcan deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o que precisen atención especial por razones de edad, accidente o enfermedad y no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se concederá reducción de jornada hasta  $\frac{1}{2}$  de la misma con la correspondiente reducción proporcional del salario. (Artículo 2.2. Ley 39/99 de 5 de noviembre).

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El Presidente podrá conceder también reducción de jornada, a petición de los interesados y oída la representación sindical, en los términos que en cada caso se determine, de acuerdo con la normativa vigente.

Los empleados públicos a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan (artículo 30.4 de la Ley 30/84).

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

Artículo 27.– Excedencias.

A) Sin necesidad de alegar causa alguna. Las excedencias voluntarias tendrán una duración mínima de cuatro meses y sin limitación en cuanto a su duración máxima. Al trabajador en excedencia que solicite su reingreso, le será concedido, siempre que exista vacante de igual o similar categoría en el cuadro laboral de puestos de trabajo de la Diputación.

Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá haber cubierto un nuevo período de al menos tres años de servicio efectivo en la Diputación.

Si al solicitarse la reincorporación no existiese vacante de igual categoría en el cuadro laboral, la Diputación para el reingreso del trabajador excedente reservará la primera vacante, que por tanto no podrá de inmediato amortizarse ni transformarse en plaza funcional, o transformará en puesto laboral la primera plaza de plantilla funcional de similar especialidad o categoría que quede vacante, siempre que no se encuentren pendiente de peticiones de reingresos por parte de funcionarios en excedencia.

La solicitud de excedencia que deberá ser cursada por escrito con una antelación mínima de un mes, deberá



ser resuelta en el término de los treinta días siguientes de su presentación, si no se resuelve expresamente se entenderá concedida.

B) Los trabajadores/as de Diputación sujetos a este acuerdo, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cinco 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 partir de la fecha del nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, adopciones o acogimientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia en los mismos términos del párrafo anterior, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos pasivos. Durante los tres primeros años, a partir del momento en que se solicite, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este período dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad, del mismo grupo profesional o categoría equivalente de igual nivel y retribución. Para todo aquello contemplado en este párrafo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La Excm. Diputación deberá convocar al trabajador excedente, a los cursos de formación profesional, respecto de los que tendrá derecho de asistencia, durante todo el período de excedencia por este motivo.

C) Excedencia por incompatibilidad. El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral en distinta categoría profesional, o, en su caso, especialidad, en la Diputación u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando el trabajador en situación de excedencia por incompatibilidad, esté ocupando en propiedad otro puesto en el sector público, que haya motivado dicha excedencia, una vez solicitada su reincorporación, la Diputación Provincial dictará resolución acordando la fecha prevista para dicha reincorporación, supeditando su toma de posesión efectiva en la Diputación Provincial al cese, también por incompatibilidad, en la otra Administración.

Si el puesto a desempeñar fuera de personal eventual o de confianza tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

La solicitud de reingreso se registrará con los mismos criterios que los estipulados en el apartado A del presente artículo.

D) Excedencia voluntaria por agrupación familiar. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes y vinculados a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organismos Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el Régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

E) Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera, y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo



de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 28.– Supuestos de servicios especiales.

La Mesa General de Negociación prevista en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo estudiará y propondrá al órgano competente de la Diputación, durante la vigencia de aquel, las medidas o soluciones procedentes respecto a las cuestiones especiales que planteen los desplazamientos, en actuaciones del Servicio del personal cuidador de enfermos de San Vicente de Paúl y del personal adscrito a los Talleres o al equipo de mantenimiento de la UME y Peones.

Especialmente se considerarán las cuestiones relativas a la conducción por dicho personal, en los desplazamientos indicados de vehículos oficiales de la referida unidad y la disponibilidad de dicho personal, en tales desplazamientos y servicios, por tiempo superior a la jornada normal.

En caso de imposición de multas y supuestos de retirada del permiso de conducir así como la eventualidad de algún accidente con vehículo propio dentro de la jornada laboral y en el ejercicio de sus funciones, a los trabajadores que utilicen vehículos para realizar su trabajo, la Mesa General de Negociación se reunirá en el plazo de 4 días hábiles para el estudio del asunto.

#### **CAPÍTULO VII.– RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**

Artículo 29.– Incremento salarial y cláusula de revisión.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, del año en curso.

No obstante, en el caso de que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año en curso, no se establezcan límites de incremento salariales que no se puedan superar, se incrementará el porcentaje establecido por dicha Ley hasta la desviación producida respecto del IPC.

Corresponderá a la Mesa General de Negociación determinar los casos de trabajadores cuyas retribuciones básicas se encuentran por debajo de los funcionarios de categoría similar o de los propios laborales de su misma categoría y proponer soluciones para su subsanación.

Artículo 30.– Complemento de destino.

Se establece para todos los trabajadores el complemento de destino establecido en el Catálogo de Puestos de Trabajo de Laborales, en vigencia en el año en curso.

Artículo 31.– Complemento específico.

El Complemento Específico de los trabajadores de la Diputación, se destinará a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo que necesariamente tengan que hacer jornada partida, serán estudiados por la Mesa General de Negociación.

El complemento específico de los laborales de la Diputación quedará establecido en el Catálogo de Puestos de Trabajo, aprobado el 10 de enero de 2002, con sus correspondientes actualizaciones. Todos los conceptos se igualarán al Catálogo de funcionarios, con excepción de la EDP.

Artículo 32.– Productividad.

A partir del presupuesto del 2012, el complemento de productividad se destinará a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo. A tal efecto, y una vez valoradas las circunstancias relacionadas directamente con el desempeño de cada puesto de trabajo según la consecución de los objetivos estimados, previa propuesta emitida por el Presidente de la Mesa General de Negociación, el Presidente de la Corporación aprobará las cuantías individuales que en cada caso corresponda a cada empleado público, cuyas cuantías máximas anuales serán aproximadamente, según el grupo profesional, las siguientes:

Grupo 1:	1.073,22 €
Grupo 2:	1.017,41 €
Grupo 3:	960,79 €
Grupo 4:	905,19 €
Grupo 5:	848,35 €

La cantidad anterior se hará efectiva en la nómina del mes de abril de cada año. A los trabajadores que no



hubieren trabajado el año anterior completo, se les abonará la parte proporcional del periodo trabajado, exceptuando los Mecánicos Conductores Bomberos de la Campaña Forestal que se les computará a estos efectos la campaña completa.

Estas cantidades se revisarán anualmente con el IPC correspondiente.

Cualquier duda sobre la interpretación de estas normas será resuelta por la Mesa General de Negociación.

Artículo 33.– Antigüedad.

El personal laboral al servicio de esta Excma. Diputación Provincial tendrá derecho a percibir en concepto de complemento de antigüedad una retribución equivalente a trienios al 7% del salario base sin limitación alguna.

Al empleado que se contrate se le computará a efectos de antigüedad al servicio de la Excma. Diputación Provincial, Consorcios, Organismos Autónomos, Mancomunidades, ITAP y cualquier otra empresa pública que pudiera crearse dependiente directamente de la Diputación, la suma acumulada de los distintos periodos en que el mismo hubiese estado prestando servicio bajo cualquier otra modalidad de contrato o relación jurídico laboral en cualquier Administración Pública.

Artículo 34.– Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la Diputación de Albacete percibirán dos pagas extraordinarias completas (esto es, comprensivas de todos sus haberes mensuales) en los meses de junio y diciembre.

En años sucesivos se incrementarán las pagas extraordinarias en las mismas cuantías que fije la Ley General de Presupuestos del Estado para el personal funcional.

Artículo 35.– Carrera profesional.

Se constituye en Diputación el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los Empleados Públicos a través de un sistema de grados independientes de la estructura jerárquica.

1.– La carrera profesional es el derecho de los Empleados Públicos de Diputación a progresar, de forma individualizada, con reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia, así como la labor desarrollada en los servicios en los cuales prestan su trabajo. La carrera Profesional de Diputación pretende:

- Reconocer la aportación de los trabajadores públicos en la mejora de la calidad del servicio público que se presta al ciudadano.

- Diferenciar a los trabajadores, otorgando reconocimiento objetivo a su competencia profesional individual.

- Generar una mayor corresponsabilidad del empleado público y fomentar la cultura del compromiso con la gestión de los servicios de Diputación.

- Conseguir un mayor grado de motivación de los profesionales y con ello, una mejora en la gestión de los servicios públicos.

La carrera profesional será de aplicación a todo el personal de Diputación, cualquiera que sea su forma de vinculación.

La carrera profesional de Diputación se estructura en 4 grados, en los cuales el profesional debe tener reconocido un mínimo de tiempo para acceder a un grado superior. El período mínimo de servicios prestados y/o reconocidos por Convenio Colectivo, para el acceso a cada uno de los grados será el siguiente:

- Grado 1- Tener 3 años de servicios prestados y/o reconocidos.

- Grado 2- Tener 8 años de servicios prestados y/o reconocidos.

- Grado 3- Tener 14 años de servicios prestados y/o reconocidos en el año 2013.

- Grado 4- Tener 21 años de servicios prestados y/o reconocidos en el año 2016.

Para los Mecánicos-Conductores-Bomberos de la Campaña Forestal se les computará la campaña como una anualidad.

El acceso a la carrera profesional se aplicará a partir de las siguientes fechas:

- Grado 1- Se abonará al 100%.

- Grado 2- El 35% restante del año 2011 se abonará en la nómina de marzo de 2012. Se abonará al 100% desde el 1-1-2012.

- Grado 3- Se abonará la diferencia entre el grado 2 al grado 3 al 33% desde el 1-1-2013, al 66% desde el 1-1-2014 y al 100% desde el 1-1-2015.



- Grado 4- Se abonará al 100% desde el 1-1-2016.

Este concepto retributivo únicamente podrá percibirse en el último grado que se tuviese reconocido, no siendo acumulables los anteriores ni consolidables.

Para incorporarse o acceder a los distintos grados de la carrera profesional de los diferentes niveles de titulación los años de servicio prestados o reconocidos se consideran con independencia del grupo de titulación donde se hayan desarrollado. Para la incorporación o promoción del grado que corresponda se determinará según el grupo correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, salvo que se haya completado algún grado de la carrera profesional en un grupo de titulación superior.

Una vez producida la incorporación a la carrera profesional la promoción de grado solo se podrá realizar al inmediatamente superior. Serán requisitos para la obtención del primer grado y acceso a los siguientes los que se indican a continuación:

- Tener la condición de trabajador de la Diputación Provincial en situación de servicio activo a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

- Haber completado los años de servicios prestados que se exigen para cada uno de los grados.

- Tener reconocido el grado inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los grados 2, 3 y 4 respectivamente.

## 2.- Retribución de la carrera profesional

Grupo	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
1	2.332,54	4.665,08	6.997,62	9.330,16
2	1.943,76	3.887,52	5.831,28	7.775,04
3	1.554,98	3.109,96	4.664,94	6.219,92
4	1.166,34	2.332,68	3.499,02	4.665,36
5	810,32	1.620,64	2.430,96	3.241,28

Este concepto retributivo se distribuirá en 14 mensualidades y se devengará con referencia a la situación y derechos del empleado público referidos al primer día hábil del mes siguiente a que corresponda.

Las cantidades establecidas están referidas al año 2012, a partir del año siguiente deberán se incrementadas según el porcentaje fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años que correspondan.

Este artículo del Convenio Colectivo quedará integrado dentro de las normas de catalogación vigentes para el personal laboral, integrándose como retribución complementaria de conformidad con los artículo 16.2 y 24a) del EBEP, denominándose Componente Profesional.

### Artículo 36.- Dietas y kilometraje.

En materia de dietas se aplicará la normativa establecida en todo momento para el personal funcionario. Salvo en las salidas de fuera de la provincia en que los trabajadores de los grupos 5 y 4 recibirán la correspondiente al grupo inmediato superior. Estableciéndose para los grupos 3, 4 y 5 una media dieta de 18 €. Cuando el desplazamiento sea superior a 72 horas, tendrá la consideración de comisión de servicios. Dicha cantidad se incrementará con el IPC correspondiente a partir del año 2012.

Para el devengo de la media dieta no se requerirá justificación mediante factura, bastará únicamente con el parte de la ficha diaria.

En concepto de kilometraje, la Diputación abonará la cantidad de 0,23 €, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, cantidad que se incrementará durante la vigencia del Convenio en un céntimo al año.

Por la Mesa General de Negociación se establecerán unas normas, que deberán ser aprobadas por el Pleno, que regulen la concesión de dietas a aquellos trabajadores con centro de trabajo indeterminado, que por las especiales características de imprevisibilidad, tanto en la identificación geográfica de su desempeño laboral, como horario por estar sujeto a elementos externos, así como la posibilidad de que el trabajo se lleve a cabo en zonas alejadas de núcleos de población, permitan superar las dificultades existentes para su justificación.

Los peones, capataces de los servicios de Energía y Medio Ambiente, Carreteras y Arquitectura cuyo centro de trabajo no se encuentra situado en Albacete, así como el personal del Servicio de Talleres y Parque Móvil y el personal del SEPEI en situación de emergencia, estarán a lo dispuesto en la propuesta de actuación en materia de acción social para el personal funcionario y laboral determinada por la Excm. Diputación de Albacete.



La percepción de dietas será incompatible con la percepción de horas extraordinarias generadas por exceso de la jornada habitual. En cuanto al resto de horas extraordinarias que pudieran generarse será precisa la autorización del jefe de servicio con el visto bueno del Diputado del Área.

Artículo 37.– Nocturnidad.

Se consideran nocturnas las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana, con excepción del personal sujeto al horario flexible, salvo que se realicen por necesidades del servicio, por orden del jefe del servicio y con el visto bueno del Diputado responsable del área. El trabajo efectivo prestado en dicho periodo, salvo que los haberes se establecieran atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución incrementada en un 30% sobre las retribuciones del trabajador, excepto para las horas extraordinarias nocturnas cuya retribución estará incrementada en un 10% de la hora extra.

Artículo 38.– Jornadas en sábados, domingos, festivos y otros.

Estas jornadas no serán acumulables, abonándose el concepto más beneficioso para el trabajador.

1.– Las jornadas efectivamente trabajadas en sábados, domingos y festivos tendrán una asignación de 42 €.

2.– El trabajador que realice efectivamente turno de noche en Nochebuena, Nochevieja y la noche de Reyes (5 a 6 de enero) cobrará la cantidad de 85 €.

Aquellos empleados que presten sus servicios en régimen de turnos y les coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, si las necesidades del servicio lo permiten. De no ser así, tendrán derecho a percibir el 100% de todas sus retribuciones más la que corresponde al día realmente trabajado y no disfrutado.

**CAPÍTULO VIII.– PRESTACIONES Y AYUDAS**

Artículo 39.– Prestaciones de pago único.

Se estará a lo dispuesto en las normas acordadas en la Mesa General de Negociación: “Las solicitudes deberán presentarse durante todo el año natural de que se trate, y sin plazo previo establecido, y en todo caso, hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio”.

A la instancia deberá de adjuntarse fotocopia del Libro de Familia o documento acreditativo y, para el caso de prestaciones por discapacidad, certificado de discapacidad y declaración de renta o patrimonio de la unidad familiar en la que esté integrado el discapacitado, así como declaración jurada de que no está cubierta la prestación por la Seguridad Social.

Dicha prestación será proporcional al tiempo trabajado para aquellos trabajadores con una antigüedad inferior a un año de servicios.

Estas solicitudes se tramitarán directamente por el Servicio de Recursos Humanos, a propuesta del Presidente de la Comisión Informativa, si reúnen los requisitos establecidos.

Los trabajadores de la Diputación de Albacete percibirán:

A) Por nacimiento o adopción de menores, la cantidad de 1.022,12 € por cada hijo.

B) Por nupcialidad la cantidad será de 613,27 €.

C) Aquellos trabajadores cuyos hijos o cónyuges tengan reconocida por órgano competente discapacidad física al menos en un grado de discapacidad no inferior al 33% percibirán la cantidad de 1.022,12 € anuales, y de 1.226,54 € anuales en caso de discapacitados psíquicos con igual límite mínimo en su graduación. El derecho a la percepción de esta ayuda queda condicionado a la no percepción de otro medio de renta de trabajo o patrimonio. Dicha prestación se concederá a petición del trabajador si no está cubierta por la Seguridad Social.

Estas cantidades se incrementarían anualmente con el IPC.

Artículo 40.– Bajas por enfermedad, vacaciones y maternidad.

En el caso de encontrarse un trabajador/a en la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el personal al servicio de esta institución, percibirá el 100% del salario real, excluyendo en este supuesto la percepción de noches, festivos, sábados y domingos. Manteniéndose con respecto al personal en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad la percepción del 100% del salario real y las noches, festivos y domingos que les correspondiese durante este período. Asimismo se percibirán estos conceptos durante los períodos vacacionales, excluyendo las vacaciones adicionales y las no regladas.

Artículo 41.– Fondo de ayuda social y formación.



A partir del presupuesto del 2012, se establece un Fondo de Acción Social con finalidad y naturaleza asistencial, para los trabajadores de la Diputación de Albacete. Dicha Acción Social se entiende como una actividad niveladora y de mejora de la calidad de vida de los trabajadores que consiste en un conjunto de medidas encaminadas a la consecución de un sistema general de Bienestar Social que satisfaga demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro del sistema de la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión. Igualmente será objeto de financiación a cargo del Fondo Social, aquellos supuestos de especial urgencia y gravedad en los que competirá a la Mesa General de Negociación establecida en el artículo 5 del presente Convenio.

La Diputación constituirá dicho Fondo que será lo que se perciba como prestaciones asistenciales y de mejora. Este Fondo será controlado y administrado por la Mesa General de Negociación.

Dicha cantidad será compensable y absorbible con los ejercicios posteriores por cualquier desviación que sobre la cuantía máxima establecida pudiera resultar por causa del Fondo de Ayuda Social y Formación. Cualquier duda sobre la interpretación de estas normas será resuelta por la Mesa General de Negociación.

Las cantidades máximas anuales aproximadas que percibirán los trabajadores, dependiendo del grupo profesional al que pertenezcan, no podrán exceder de las siguientes cuantías anuales:

Grupo 1:	848,35 €
Grupo 2:	905,19 €
Grupo 3:	960,79 €
Grupo 4:	1.017,41 €
Grupo 5:	1.073,22 €

Estas ayudas y cantidades se harán efectivas en las nóminas de los meses de febrero y septiembre de cada año, conforme a propuesta efectuada por el Presidente de la Mesa General de Negociación referida.

Los trabajadores que no hubieren trabajado el año anterior completo se le abonará la parte proporcional del período trabajado, exceptuando los Mecánicos-Conductores-Bomberos de la campaña forestal que se les computará a estos efectos la campaña completa.

Estas cantidades se mantendrán en años sucesivos, revisándose anualmente con el IPC correspondiente.

La Diputación abonará el costo de la renovación del permiso de conducir, a los empleados públicos que profesionalmente se dediquen a la conducción de vehículos oficiales, y a aquellos empleados públicos que pongan a disposición su carné para conducir vehículos propios o de la Diputación.

Artículo 42.– Pagas anticipadas.

De acuerdo con la normativa vigente y bases de ejecución del presupuesto, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho cuando así lo soliciten al percibo de 6.000 €, 3.000 € o de 1.500 € de anticipo a reintegrar en 24 meses sin interés alguno. En casos especiales, previa justificación, podrán concederse hasta 3 pagas anticipadas íntegras.

El personal en activo tiene derecho a un anticipo quincenal por un importe total no superior al 40% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes, hasta un máximo de cuatro veces al año. Para la concesión de cualquier anticipo, se requerirá únicamente estar al corriente de pago de otros anticipos anteriores.

Las solicitudes del personal contratado por un período inferior a un año o que se prevea que se produzca la extinción de la relación laboral en un período inferior en los dos años inmediatos, requerirán informe favorable de la Mesa General de Negociación que determinará la procedencia o no de su concesión, así como las condiciones de su devolución en su caso.

La consignación presupuestaria mínima inicial para la concesión de estos anticipos durante el año 2012 será de 360.000 € con cargo a la partida 128.830, anticipos pagas al personal. Trimestralmente se incrementará esta partida presupuestaria con las mismas cantidades producidas por el reintegro de estas cantidades.

Las bases de ejecución del presupuesto recogerán el procedimiento económico-administrativo mediante el cual se facilitará el acceso de los trabajadores a este derecho.

Artículo 43.– Jubilaciones.

Los trabajadores de la Diputación Provincial de Albacete tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria en la cuantía que figura a continuación.



Los premios por jubilación anticipada a percibir por los trabajadores de esta Diputación serán los siguientes:

Edad de jubilación voluntaria	Mensualidades brutas por grupos retributivos		
	1 y 2	3	4 y 5
Sesenta años	14	15	16
Sesenta y un años	12	13	14
Sesenta y dos años	10	11	12
Sesenta y tres años	8	9	10
Sesenta y cuatro años	6	7	8

Dichos premios serán proporcionales al número de meses que reste hasta alcanzar el siguiente tramo.

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que el mismo reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación voluntaria a los sesenta años y forzosa a los 65 años, no obstante, se podrá prolongar su permanencia en la situación de servicio activo en los supuestos establecidos y siempre que se cumplan los requisitos dispuestos en el Decreto Presidencial n.º 2.718, de 24 de noviembre de 2011 sobre aplicación del artículo 67 de la Ley 7/2007, en relación con el artículo 60 de la Ley 4/11, del Empleo Público de Castilla-La Mancha sobre jubilación forzosa del personal funcionario.

El personal del SEPEI se podrá jubilar conforme a la legislación que le sea aplicable.

La Diputación Provincial de Albacete, podrá hacer uso de lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio y en tal caso sustituirá a los trabajadores que anticipen la edad de jubilación a los 64 años, siempre y cuando no se decida la amortización del puesto de trabajo que resulte vacante o no se decida ocupar con personal propio dicho puesto.

El contrato que celebra la Diputación, en su caso, para sustituir al trabajador jubilado tendrá una duración mínima de un año, excluyéndose en este supuesto la percepción del premio por jubilación fijado en este mismo artículo.

Igualmente, la Diputación concederá el acceso a las jubilaciones parciales para todos los trabajadores que lo soliciten que, cumpliendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, tengan la edad mínima de 60 años, conforme al RD 1131/02, de 31 de octubre. Los trabajadores interesados en acceder a la jubilación parcial deberán solicitarlo ante la Mesa General de Negociación, al menos, con tres meses de antelación a la fecha prevista, excluyéndose en este supuesto la percepción del premio por jubilación fijado en este mismo artículo.

La totalidad de las horas de trabajo que anualmente se deban realizar una vez concedida la reducción de jornada, se fijarán de mutuo acuerdo entre la Diputación y el trabajador.

Los trabajadores acogidos a este supuesto no tendrán derecho a percibir el premio por jubilación anticipada recogido en el presente artículo.

- Abono de diferencias.

Con el objeto de garantizar las pérdidas de poder adquisitivo por pensión de carácter forzoso, situaciones de invalidez, viudedad y orfandad que puedan padecer los trabajadores de la Diputación, por parte de la Mesa General de Negociación se estudiará la instrumentalización de las posibilidades contempladas en la Ley 30/92.

Artículo 44.- Negociación con entidades privadas.

La Diputación convendrá con las entidades de su elección un tratamiento especial para los trabajadores de esta Diputación en materia crediticia, de asistencia sanitaria, etc., previo acuerdo con la Mesa General de Negociación.

Artículo 45.- Fondo de pensiones.

A los efectos del fondo de pensiones constituido por esta Institución, en aplicación del Real Decreto Ley 20/11, se suspende la aportación a dicho plan de pensiones a partir del ejercicio presupuestario del año 2011 incluido.

CAPÍTULO IX.- FORMACIÓN Y ESTUDIOS.

Artículo 46.- Ayuda para estudios.

Los trabajadores, fijos y temporales, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio



tendrán derecho a percibir anualmente y proporcionalmente para los temporales, y en concepto de ayuda para estudios de sus hijos, la cantidad que a continuación se indica:

Para cursar estudios universitarios y módulo superior de Formación Profesional: Se percibirá el 80% del coste de la matrícula en primera matriculación y en la segunda matriculación el 30%, conforme a las tasas de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Tendrán derecho a percibir la ayuda:

Los trabajadores cuyos hijos cursen aquellos estudios siempre que sus retribuciones íntegras no excedan de:

2 miembros familiares.....	31.976,07
3 miembros familiares.....	35.912,92
4 miembros familiares.....	39.610,50
5 o más miembros familiares.....	43.658,80

(Habrá de acreditarse mediante fotocopia de la declaración de la renta, y en caso de que esta haya sido realizada por separado, se deberán presentar las de ambos cónyuges miembros de la unidad familiar. En caso de que algún miembros de la unidad familiar no estuviera obligado a realizar declaración de renta, se deberá adjuntar certificado de haberes expedido por la empresa correspondiente o de la Agencia Tributaria).

Estas ayudas serán incompatibles con las percepciones que conceda cualquier otra Administración, por el mismo motivo.

#### **CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 47.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario del personal laboral de esta Diputación se regirá por lo dispuesto en el presente capítulo, aplicándose de forma subsidiaria el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

1.- Las faltas cometidas por el personal laboral, en el ejercicio de su cargo, podrán ser muy graves, graves y leves.

2.- Son faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si no accediera a tratamientos de desintoxicación en caso de repercutir negativamente en el trabajo.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- h) El acoso sexual.

3.- Son faltas graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.
- e) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- i) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibido por ley.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- k) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- l) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.



- m) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- n) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- ñ) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- o) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- p) Causar daños graves en los locales, materias o documentos de los servicios, y su utilización con fines particulares.
- q) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- r) La remisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración y a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- s) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituyan falta muy grave.
- t) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- u) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- v) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- w) La tercera falta de asistencia injustificada en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- x) La grave perturbación del servicio.
- y) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- z) La grave falta de consideración con los administrados.
- z1) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- z2) Mobbing.

3.1 A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

4.- Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
- f) Utilización de material, locales o documentos con fines particulares, siempre que no sea considerado grave.

5.- Los trabajadores que se encuentren en situación distinta de la de servicio activo, podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este capítulo que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se imponga la misma, por hallarse el trabajador en situación administrativa que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

6.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria por actos posteriores a la pérdida de la condición de trabajador al servicio de esta Administración.

7.- La pérdida de la condición de trabajador de esta Administración no libera de la responsabilidad civil o penal contraída por faltas cometidas durante el tiempo en que se ostentó aquella.

8.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964.



9.– Igualmente incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves, cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.

10.– Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido. (Únicamente podrá imponerse por faltas muy graves. Es decir, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento muy grave y culpable del trabajador).

b) Suspensión de empleo y sueldo. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

c) Suspensión de empleo. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

d) Traslado con cambio de residencia. (Únicamente podrá imponerse por faltas graves o muy graves).

e) Apercibimiento.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción que se señala en el apartado e).

11.– No se podrán imponer sanciones por alguna de las faltas previstas en el presente artículo, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el título II del Reglamento de régimen disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, excepto para la prescripción que será la regulada en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La apertura de cualquier tipo de expediente disciplinario deberá ser comunicada tanto al trabajador como al Comité de Empresa, así como la propuesta de sanción tipificada.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Corporación serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Para la determinación de las sanciones que anteceden se tendrá en consideración el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la infracción y su categoría profesional, la repercusión del hecho en los demás trabajadores, la dinámica del trabajo y especialmente, en caso de producirse, la puesta en peligro de riesgos personales sobre trabajadores o terceros.

#### **CAPÍTULO XI.– SALUD LABORAL**

Artículo 48.– Unidad de salud laboral, derecho a protección; constitución y competencias del Comité de Seguridad y Salud. Prevención de riesgos laborales.

##### **Derecho a protección.**

Todo el personal de la Diputación de Albacete tendrá derecho a una protección eficaz en la prestación de sus servicios en materia de salud laboral.

La Diputación vendrá obligada a cumplir las disposiciones legales en materia de Salud Laboral y condiciones de trabajo.

##### **Constitución de Comité de Seguridad y Salud.**

A la entrada en vigor del presente Convenio, se mantendrá el Comité de Seguridad y Salud, integrado por los miembros que marque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según su constitución actual.

Sus miembros gozarán de las mismas garantías y derechos establecidos en el presente Convenio, para los representantes del personal.

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

1.– El Comité de Seguridad y Salud tendrá como objetivo promover la seguridad y la salud de todo el personal de la Diputación mediante propuesta de medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo que mejoren o garanticen la seguridad e higiene. Sus actuaciones irán dirigidas a:

a) La protección de la salud. La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. La información, formación, consulta y participación del personal. La protección a la maternidad y a otras circunstancias que hagan a los trabajadores especialmente sensibles.

b) Supervisar que los distintos servicios o dependencias de la Diputación Provincial cumplan la normativa de prevención de riesgos laborales.

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



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

e) Establecer el orden de prioridad, entre los empleados que soliciten cambio de funciones o puesto de trabajo, por capacidad disminuida, determinando que trabajos y categorías pueden desarrollar, contando para ello con los informes médicos que sean necesarios para tal fin. Acordando para ello que exámenes médicos, análisis y pruebas previas deben realizarse a cada trabajador por parte de la Corporación a través de los facultativos, especialistas o laboratorios que el Comité de Seguridad y Salud designe.

f) Participación en la elección de la mística para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

g) Canalización del cumplimiento de la Ley de Igualdad en todos sus extremos.

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

a) conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el 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, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

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

d) conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de Prevención.

e) estudiar, en los supuestos de existencia de discapacidades físicas u otras limitaciones o situaciones asimiladas que impidan el correcto ejercicio de alguna o la totalidad de las tareas inherentes al puesto de trabajo, las adaptaciones de las tareas de su puesto de trabajo o su traslado a otros servicios, dependencias o puestos de trabajo en donde pueda desarrollar las funciones de acuerdo con su estado y aptitudes.

3.- A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultaneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

4.- Este Comité estudiará la posibilidad de establecer la figura del subdelegado de prevención, con la definición de sus competencias, facultades y garantías.

5.- El Comité dispondrá anualmente de un presupuesto de 12.000 € para atender las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. El control y destino de este fondo se realizará por este Comité para el cumplimiento de sus facultades, englobadas en tres grandes grupos:

Medidas de prevención.

Formación de delegados y trabajadores.

Información.

#### **Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.**

Este Comité se reunirá bimestralmente, y siempre que lo convoque su presidente por libre iniciativa o a petición fundada de cualquiera de las partes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y de sus sesiones se levantará acta.

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

#### **Detección de riesgos.**

La Diputación se compromete a cumplir toda la normativa vigente en materia de detección de riesgos.

#### **Cursos de seguridad y salud.**

Se procederá a la formación en materia de seguridad y salud para quienes hubieren asumido responsabilidades en materia de prevención según el criterio del Comité de Salud. Asimismo, en cumplimiento del deber de protección, la Diputación garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención, higiene, seguridad y salud, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el trabajador.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador,



adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El trabajador vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas necesarias y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de prevención, seguridad e higiene.

En las áreas y servicios en que se requiera el manejo de materiales y vehículos que impliquen un riesgo para los trabajadores, antes de incorporarse éstos, la Diputación organizará cursos de formación específicos para el desarrollo en las mejores condiciones del puesto de trabajo. Como así se recoge en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Asesoramiento.**

El Comité de Seguridad y Salud podrá disponer de sus propios asesores en Medicina, Higiene, Seguridad del Trabajo, etc. La Corporación facilitará toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su misión y permitirá que se realicen estudios pertinentes, tanto del medio ambiente del trabajo como de salud laboral y condiciones de trabajo.

#### **Delegado de Prevención.**

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán aquellos que, en número y representación, formen parte del Comité de Seguridad y Salud. Dispondrán de hasta cuarenta horas mensuales retribuidas, dedicadas exclusivamente a actividades de prevención. No obstante será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y cualesquiera otras convocadas por la Diputación, en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en los apartados a) y c) del artículo 36.2 de la LPRL.

El crédito de horas disponible por los delegados de prevención podrá acumularse globalmente por los sindicatos.

2.- Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la Corporación en la mejora de la acción preventiva y en la revisión y puesta en práctica del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y en el mantenimiento de la igualdad de oportunidades.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Corporación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respecto de la confidencialidad.

c) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.



d) recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado tres del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 4 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Corporación podrá poner en práctica su decisión.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Corporación adoptará las medidas necesarias. La decisión negativa de la Diputación a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 3 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 49.-Instalaciones y medios de protección.

1.- La Diputación Provincial facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella para cada año. El Comité de Seguridad y Salud participará en la fijación de modelos y tipo de prendas. La uniformidad o ropa de trabajo correspondiente a cada empleado le será entregada a este en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. La entrega de la ropa de verano se hará durante el mes de abril y la de invierno durante el mes de octubre. El número de prendas entregadas a cada trabajador podrá ser modificado según considere el Comité de Seguridad y Salud, cuando se mejore la calidad de la misma. Dichas prendas serán preferiblemente de fibras naturales y compuestos cuya fabricación sea respetuosa con el medio ambiente.

2.- Por lo que respecta a las prendas que deben entregarse, se establecen las siguientes para cada uno de los servicios:

A.- Arquitectura, Carreteras, Medio Ambiente y personal de mantenimiento.

1) Para el personal desplazado en carretera o que efectúe su cometido en obra o similar: Dos pares de botas o zapatos de seguridad (un par en verano y otro en invierno), dos camisas de verano, dos camisas de invierno, un mono enterizo en invierno, un jersey, unos pantalones de verano, así como cuantos elementos sean precisos para la prestación de servicios en determinadas condiciones o circunstancias de carácter especial como por ejemplo gafas de protección graduadas. Será también obligación de la empresa proveer a este personal, cada dos años, de un anorak. Todo el material será homologado y adecuado al trabajo a desarrollar.

2) El personal de mantenimiento e instalaciones recibirá anualmente dos pares de botas, dos camisas de verano, dos camisas de invierno, un pantalón de verano, un pantalón de invierno, un jersey y un anorak, así como cuantos elementos sean precisos para la prestación de servicios en determinadas condiciones o circunstancias de carácter especial, como por ejemplo, gafas de protección graduadas, botas altas de goma o prendas impermeables.

3) Los guardas recibirán un pantalón de verano y otro de invierno, dos camisas de verano y dos de invierno, un anorak cada cuatro años y un par de zapatillas.

B.- Servicio de cocina.

Al personal mencionado de este subepígrafe se le proveerá del uniforme de invierno y otro de verano, al uso característico de tal sector de producción, compuesto ambos por camisas y pantalón o bata y delantal, gorro y calzado.

Además se dotará a dicho personal de ropa adecuada para acceso a cámaras frigoríficas cuando lo precisen.

C.- Servicios, oficinas, despachos y otros.



1.- Al personal de limpieza, costurero y lavandería: Una bata o pijama de verano, una bata o pijama de invierno, dos delantales envolventes, una rebeca y al menos dos pares de zapatos.

2.- Profesores de Educación Infantil y Educación Física: Cada año recibirán un chándal y dos pares de calzado deportivo.

3.- Porteros, Celadores y Ordenanzas se les proveerá de las prendas siguientes:

	Invierno	Verano
Traje (en años alternos)	1	1
Camisas	2	2
Corbata	1	
Zapatos	1	1
Abrigo	Uno cada cuatro años	

D.- Parque Móvil y Talleres.

A los conductores y maquinistas que realicen su trabajo en obra se les proveerá de las mismas prendas de trabajo del apartado A.

A los demás conductores se les proveerá de dos pantalones en invierno y dos en verano, dos camisas de invierno y dos de verano, un par de zapatos en invierno y un par de zapatos en verano, y un mono al año.

Los conductores de Presidencia recibirán además un traje completo de verano y otro de invierno.

Mecánicos: A los mecánicos se les proveerá de las mismas prendas de trabajo del apartado A.

E.- Personal sanitarios de centros asistenciales y sanitarios.

Una chaqueta, dos pijamas, dos pares de zapatos de trabajo y una faja sacrolumbar, previo estudio e informe del Comité de Salud Laboral.

F.- Personal de Imprenta.

Al personal de la Imprenta Provincial, con carácter anual se le proveerá de un par de zapatos y un mono, dos piezas o bata a elección del trabajador una de estas tres piezas anteriormente relacionadas.

G.- Personal temporal.

Por lo que respecta al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto de la de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular.

Estas prendas se entregarán con carácter provisional del stock establecido en cada centro de trabajo. En los supuestos que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo completa de aquel período con el que coincidiese un mayor número de meses de contratación.

H.- Personal con discapacidad.

Se le proveerá de la ropa de trabajo que más se adecue a su discapacidad para desempeñar sus tareas.

I.- Bomberos.

Ropa de trabajo:

- 1 jersey al año
- 2 pantalones al año
- 4 polos al año, dos de manga corta y otros dos de manga larga
- 2 camisetas al año
- 1 cazadora cada 2 años
- 1 mono de trabajo y otro forestal
- 1 cinturón al año
- 4 pares de calcetines al año, dos de invierno y dos de verano
- 2 pares de zapatos al año, unos de verano y otro de invierno

Ropa deportiva:

El personal del SEPEI recibirá contra factura una ayuda para material deportivo hasta un máximo de 100 € al año. El SEPEI cederá el coste total del material deportivo al presupuesto del fondo de ayuda social, siendo la Mesa General de Negociación la que se encargará de proponer el gasto estipulado en este párrafo.

Equipo de protección personal: Se cambiará cuando se necesite, por deterioro.

- 1 par de botas
- 1 chaquetón



- 1 casco
- 1 par de guantes ignífugos
- 1 par de guantes de trabajo
- 1 cinturón de seguridad
- 1 traje impermeable
- 1 traje de frío
- 1 máscara equipo de respiración
- 1 gafas y guantes para nieve

El personal del SEPEI adscrito a la campaña forestal se les proporcionará el EPI pactado por el Comité de Empresa.

3.- En los servicios que la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estime oportuno, siguiendo las normas que se establezcan en la misma, se dará un vale por una cantidad establecida por ella para comprar dichas prendas, en caso de que el usuario quisiera mejorarlas.

Artículo 50.- Reconocimientos médicos.

La Unidad de Salud Laboral, en colaboración con la comisión informativa de Salud, Consumo y Servicios Sociales, elaborará un programa anual destinado a la protección de la salud física y mental de los trabajadores de la Diputación y se aprobará en la Comisión de Personal.

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico de los trabajadores y vacunación, que podrán anticiparse a petición del trabajador interesado. Se realizará una revisión oftalmológica a aquellos trabajadores que trabajen con ordenadores y que así lo soliciten. Dicha revisión será llevada a cabo por los Servicios Médicos que designe la Diputación.

Se realizará una revisión anual ginecológica a las trabajadoras que así lo soliciten.

El Comité de Seguridad y Salud efectuará un estudio relacionando las necesidades sanitarias de los distintos puestos de trabajo. Se efectuarán los reconocimientos médicos específicos que este Comité considere necesarios.

Control y realización por los servicios médicos de la Diputación de las vacunas necesarias en cada puesto de trabajo. A criterio de la Unidad de Salud Laboral, se realizará la vacunación de tipo general que el trabajador solicite.

Artículo 51.- Protección de la maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario 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.

2.- 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 trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo 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 de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 52.- Asistencia jurídica y responsabilidad civil.**

La Diputación de Albacete prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actuaciones de dichos trabajadores, salvo dolo, a través de pólizas de seguros, o en su defecto, a través de los fondos de acción social, los cuales serán redotados con carácter urgente.

**Artículo 53.- Póliza de seguros.**

La Diputación, desde la entrada en vigor del presente Convenio, quedará obligada a la contratación de un seguro de vida y accidentes que cubra además la asistencia médico farmacéutica y quirúrgica en caso de accidente laboral. Los representantes sindicales participarán en el estudio de cuantos modelos de pólizas se presenten como candidatos a realizar dicho Seguro. Se les entregará a los representantes de los trabajadores que lo soliciten copia de dicha póliza.

La Mesa General de Negociación estudiará y aprobará, en el caso de comunicación de extinción de la póliza, la mejora de todo tipo de seguros que la Diputación tiene contratados para sus trabajadores.

## **CAPÍTULO XII.- DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 54.- Representación sindical. Derecho de reunión. Asambleas.**

### **Representantes sindicales**

El órgano específico de representación de los trabajadores laborales de la Diputación Provincial, es el Comité de Empresa. Este órgano será elegido siguiendo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados de las secciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente, disfrutarán de los mismos derechos y deberes que los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa, al ser una de las posibles formas de representación sindical.

### **Facultades del Comité de Empresa**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes facultades:

1) Recibir información sobre la política de personal de la Diputación a través de su participación en la Comisión Informativa de Personal por medio de tres representantes sindicales distribuidos por los sindicatos mayoritarios de esta Diputación.

2) Serán objeto de negociación e información las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.

d) Traslado de instalaciones.

e) Planes anuales de formación de personal.

f) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

g) Sanciones impuestas a los trabajadores. La Jefatura de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales de las sanciones impuestas a los trabajadores de la Diputación por comisión de faltas leves, graves y muy graves.

h) Estadísticas y estudios sobre condiciones de trabajo.

i) Contratación de seguros de personal y automóviles utilizados por los trabajadores.

j) Recibir conforme a la legislación vigente copia básica de los contratos celebrados en la Excm. Diputación.

k) Ser informado siempre con carácter previo al ejercicio de la opción entre admisión o indemnización, en las declaraciones de despido improcedente en los supuestos a los que se refiere el artículo 19 del Convenio Colectivo.

l) Y aquellas que se deriven de la aplicación del artículo 37.1 del EBEP.

3) Designar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud en la Mesa General de Negociación y controlar su labor.



4) 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.

5) Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el presente Convenio.

6) Acordar con la Diputación el establecimiento de las medidas dirigidas a mantener e incrementar la productividad

El Comité de Empresa podrá iniciar, como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los delegados del Comité de Empresa, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas que la Diputación señale expresamente como reservados, aún después de expirar su mandato.

#### **Garantías y derechos del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Diputación, sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Un crédito de 45 horas mensuales para cada uno de sus miembros, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo (incluyendo turnicidad, nocturnidad, productividad, festivos, sábados, domingos, etc.) a las que se añadirán las empleadas en reuniones convocadas por la Diputación o empleadas en reuniones de negociación, previa comunicación a la Corporación. Estas horas utilizadas en negociaciones con la Diputación, podrán acumularse para el mes siguiente, siempre que se pasen del crédito mensual del mes de la negociación. En ningún caso se necesitará más de 110 horas mensuales para liberar a un representante sindical.

Las horas correspondientes a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, se podrán utilizar conjuntamente en una bolsa común, que podrá ser acumulada indistintamente por cualquiera de ellos.

d) Los representantes sindicales que se encuentren en situación de “Liberados” serán sustituidos de forma inmediata hasta que se mantenga dicha situación, con el consentimiento del Jefe de Servicio.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, por razones basadas en el ejercicio de su representación. Tampoco podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por la misma razón y, en su caso, de ser sometidos a expediente disciplinario, será oído el Comité de Empresa sin perjuicio de la audiencia al interesado.

f) Abono de desplazamientos a los representantes y delegados sindicales residentes fuera de la capital, por asistencia a reuniones debidamente convocadas por los órganos representativos de la Corporación.

La Diputación de Albacete garantizará el mismo puesto de trabajo y las mismas retribuciones que vinieran percibiendo antes de la liberación, a los trabajadores liberados por las secciones sindicales y el Comité de Empresa.

#### **Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una Mesa General de Negociación, integrada por representantes determinados en el artículo 5 del presente Convenio. Por decisión de esta Mesa, podrán constituirse otras Mesas sectoriales para negociar temas específicos de los colectivos de la Diputación que reúnan características peculiares. La Mesa General de Negociación, así como las sectoriales que se puedan constituir, se reunirán por decisión de la Corporación, por requerirlo cualquiera de las organizaciones Sindicales presentes en ella por acuerdo entre estas y aquella.

Será objeto de negociación las detalladas en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

#### **Derecho de reunión:**

Están legitimados para convocar reuniones, siempre que lo soliciten con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, salvo causa justificada, y se hagan responsables de su normal desarrollo:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualquier colectivo de trabajadores de la Diputación cuyo número no sea inferior al cuarenta por ciento de los convocados.

Las reuniones en el Centro de Trabajo se podrán celebrar dentro del horario de trabajo cuando así lo soliciten sus convocantes.



El tiempo para la realización de las mismas, salvo en los periodos de negociación de este Convenio o de conflicto colectivo, no podrá exceder:

a) De siete horas trimestrales, cuando convoque el Comité de Empresa para asambleas generales o de colectivos determinados.

b) De siete horas trimestrales para asambleas convocadas por las secciones sindicales.

c) De siete horas mensuales para reuniones internas de las secciones sindicales, entre sus afiliados.

Artículo 55.– Secciones sindicales.

Los trabajadores de la Diputación, afiliados a un sindicato, podrán constituir su sección sindical, de conformidad con sus Estatutos.

Las funciones de las secciones sindicales serán:

a) Celebrar reuniones, recaudar cuotas o promover su descuento en nómina, distribuir información sindical y recibirla.

b) Participar en el establecimiento de las condiciones de trabajo.

c) Recoger y plantear ante la Corporación todas aquellas cuestiones que consideren oportunas para la mejora de las condiciones de trabajo.

d) Cuantas otras funciones correspondan a las organizaciones sindicales según la legislación vigente.

#### **Delegados sindicales:**

Las secciones sindicales estarán representadas por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Diputación.

Si el Sindicato no obtuvo el 10% en las últimas elecciones al Comité de Empresa, tendrá derecho a un Delegado Sindical. Si superó este porcentaje tendrá derecho a 1 por cada 10% de votos obtenidos del total de emitidos o fracción superior a la mitad.

Son derechos de los delegados sindicales:

a) Disponer de un máximo de 45 horas mensuales para la realización de sus funciones, con las mismas garantías y condiciones que el Comité de Empresa.

b) Tener acceso a la misma información y documentación que la Corporación ponga a disposición de la Junta de Personal y Comité de Empresa, estando obligados igualmente al sigilo profesional.

c) Asistir a las reuniones de la Junta de Personal, del Comité de Empresa y órganos en que estén representados.

d) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 56.– Locales, medios administrativos y materiales.

La Diputación de Albacete facilitará al Comité de Empresa y secciones sindicales, locales adecuados para sus reuniones y la realización de asambleas, así como el mobiliario y los medios administrativos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

Artículo 57.– Presencia de los representantes sindicales en los órganos de selección y en la comisión informativa de presidencia, personal y régimen interior.

Los representantes sindicales negociarán las bases de convocatoria para las pruebas de selección del personal en la Mesa General de Negociación.

Igualmente estará representado a través de sus miembros, en número de cinco, en la Comisión Informativa de Presidencia, Personal y Régimen Interior, con voz pero sin voto.

Artículo 58.– Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 59.– Acuerdo de los órganos corporativos.

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

Artículo 60.– Campaña de solidaridad.

La Diputación Provincial estudiará la forma por la que se destinará un porcentaje hasta alcanzar el 0,7% dedicado a programas de solidaridad.

Artículo 61.– Empresas de trabajo temporal.



La Excm. Diputación Provincial, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, asume la obligación de no utilizar en ningún caso las Empresas de Trabajo Temporal. Esta obligación afectará a cualquier modalidad contractual y a cualquier puesto de trabajo de la Diputación.

Artículo 62.– Ocio, recreo, cultura y deportes.

En cada centro se podrán formar comisiones de ocio, cultura, recreo y deportes, con participación de la representación de los trabajadores, que entenderán y desarrollarán estos fines.

Serán funciones específicas a desarrollar:

1) Ocio.

a) Programación de vacaciones.

b) Organización de visitas turísticas y de excursiones.

2) Deportes y recreo.

a) Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas.

b) Formación y promoción de equipos deportivos.

3) Cultura.

Se promocionará la creación y desarrollo de grupos teatrales, musicales, cine, etc. Para poder llevar a cabo las actividades anteriores se les facilitará la utilización de instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de actos, etc., existentes en los centros, siempre que no interfieran en la marcha normal de los mismos.

Artículo 63.– Procedimiento de mediación y arbitraje.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del EBEP.

**Disposición adicional primera.**– Complemento de formación permanente.

En cuanto a la aplicación del complemento de formación permanente para el profesorado de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Profesores Especiales Conservatorio de Música, Profesores Especiales Escuela de Danza y Profesores de Música y Artes Escénicas, se aplicará cuando se cumplan los requisitos de horas de formación que sean exigibles a sus homólogos del MEC y la Junta de Comunidades. Los cursos para el devengo de este complemento serán los homologados por el MEC y la Junta de Comunidades o los impartidos por la Diputación Provincial con medios propios o en programas concertados con otros organismos, siempre y cuando el complemento sea abonado por la Diputación.

**Disposición adicional segunda.**– Mesas sectoriales.

Para tratar temas relacionados con el capítulo VI que afecten de manera sectorial a determinados servicios, centros o colectivos se mantendrán las mesas sectoriales existentes en la actualidad y se crearán aquellas que se consideren oportunas, basadas en la negociación colectiva, cuyos acuerdos se incorporarán como anexo al presente Convenio.

**Disposición adicional tercera.**

En caso de resultar invalidado por sentencia judicial firme algún precepto del presente Convenio Colectivo quedará sin vigencia todo el artículo que lo contenga, remitiéndose a la Mesa General de Negociación la redacción de un nuevo artículo, siendo de aplicación hasta su aprobación la redacción existente en el Convenio anterior.

De conformidad con el compromiso alcanzado y reflejado en las distintas actas de negociación, la Diputación Provincial garantizará el mantenimiento de las condiciones de trabajo y las retribuciones contenidas en el presente Convenio durante toda su vigencia, acomodando las posibles modificaciones.

**Disposición transitoria única.**– Consolidación de empleo temporal.

1.– La Diputación podrá efectuar convocatoria de Consolidación de Empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos puestos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2.– Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.– El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objetos de cada convocatoria. En la fase con concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. En cualquier caso el contenido de estas pruebas deberá ser pactado con la representación sindical.



Para la realización de las pruebas que requieran una determinada especialización y la Diputación no cuente con ese tipo de profesionales, la Corporación nombrará, previo acuerdo con la representación sindical, un asesor experto en el trabajo específico del puesto a cubrir, con la finalidad de que las pruebas se ajusten al trabajo efectivo que realmente se desempeñe, pudiendo ser un trabajador de cualquier otra Administración.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del EBEP.

Albacete, 7 de febrero de 2012.–El Presidente, Francisco Javier Núñez Núñez.

7.264