

4. La Comisión Gestora o Junta Electoral ante el que se hubiere presentado el recurso deberá dar traslado inmediato del mismo al Comité de Garantías Electorales. Éste dará traslado del escrito de interposición y de los documentos que lo acompañen a todos aquellos cuyos derechos o intereses pudieran resultar afectados, concediéndoles un plazo de tres días hábiles para que formulen las alegaciones y presenten los documentos que consideren procedentes.

5. La resolución estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el recurso o declarará su inadmisión. Cuando por existir vicio de forma no se estime procedente resolver sobre el fondo, se ordenará la retroacción del procedimiento electoral al momento en que el vicio fue cometido.

6. En el caso de que el recurso no fuera resuelto expresamente en el plazo máximo de treinta días, el recurrente podrá considerarlo desestimado, quedando expedita la vía jurisdiccional procedente.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda expresamente derogado el Reglamento Electoral de esta federación, en vigor hasta el día de la fecha, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Reglamento Electoral.

## CONSEJERÍA DE TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para el Personal Laboral de la Diputación Provincial de Badajoz. Asiento 41/2002.*

Visto: el texto de convenio colectivo de trabajo para el PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ, con código informático 0601032, suscrito el 24 de julio de 2002 por la Administración, en representación de la empresa, de una parte, y por los sindicatos FSP-U.G.T., CSI-CSIF, CC.OO., SEP-PALSI, y SIP-USICAEX, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2002, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

#### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —BOP— y en el Diario Oficial de Extremadura —DOE—, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 10 de octubre de 2002.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes negociadoras. Objeto.

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

presta su trabajo en la Excm. Diputación Provincial de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

## Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

### 2.1.:

#### a) Ámbito personal:

a.1. Las normas del presente Convenio son de aplicación en su contenido general a todo el personal laboral fijo de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz. Asimismo serán de aplicación al personal laboral temporal salvo en aquellos aspectos en que expresamente se determine lo contrario. No obstante, permanecerán excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellos colectivos que lo hubieran sido en virtud de convenios de gestión de servicios o centros ya suscritos entre la Diputación Provincial de Badajoz y otras Entidades o Administraciones Públicas al momento de la firma del presente Convenio en la medida en que se aplique la normativa convencional del órgano gestor.

a.2. El personal laboral fijo que preste servicios en Organismos Autónomos o Patronatos gestionados en su integridad por la Diputación Provincial de Badajoz podrá adherirse plenamente al contenido del presente Convenio mediante resolución formal de sus órganos de gobierno previo el correspondiente proceso de negociación.

a.3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal que mantenga relaciones laborales con la Diputación Provincial en virtud de proyectos o programas subvencionados cuya ordenación vendrá determinada por la norma que regule dichos programas o proyectos y por la orden que autorice su desarrollo. No obstante resultará de aplicación a dicho personal el presente Convenio en aquellos aspectos en que no contravenga lo dispuesto en la norma o resolución reguladora del proyecto o programa.

a.4. El presente artículo podrá ser objeto de renegociación entre las partes a partir del 31 de diciembre del año 2003 siempre que cualquiera de ellas lo comunique por escrito a las restantes.

#### b) Ámbito temporal:

b.1. Este Convenio entrará en vigor, una vez sea publicado el contenido íntegro del mismo en los diarios oficiales que proceda. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2004, prorrogándose automáticamente por sucesivos periodos bienales si no se produce denuncia escrita de cualquiera de las partes.

b.2. La denuncia del Convenio deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. La comisión negociadora deberá reunirse dentro de los veinte días naturales, siguientes a esta denuncia. Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, éste se mantendrá en vigor en su contenido normativo.

#### c) Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Badajoz, y a los que puedan crearse en el futuro en los términos previstos en el apartado a) del presente artículo.

2.2. El presente Convenio tendrá el carácter de mínimo e inspirará los procesos de negociación que se desarrollen a los efectos de la aprobación de Reglamentos y Acuerdos de Régimen Interior de los diferentes Centros y Servicios de la Administración.

## Artículo 3.- Comisión paritaria.

1.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento, integrada por un representante de cada uno de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio y tantos representantes de la Administración Provincial como sume la totalidad de representantes de la parte sindical. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir un máximo de un asesor por cada miembro siempre que la especificidad de la materia lo requiera y ambas partes manifiesten su conformidad. En tal supuesto los asesores asistentes dispondrán de voz y no tendrán derecho a voto. Dicha Comisión Paritaria podrá constituirse de manera conjunta para el ejercicio de sus funciones respecto del presente Convenio Colectivo y de los Acuerdos Reguladores de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación si así lo acuerdan todas las partes firmantes de ambos documentos.

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

a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

b) Mediación de problemas originados en su aplicación.

c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo relativos a supuestos previstos en el Convenio, antes de presentar cualquier recurso administrativo o previa a la vía judicial correspondiente, siempre que la obligatoriedad de emisión del informe de la Comisión Paritaria no impida el ejercicio de las acciones

administrativas o judiciales que procedan por prescripción de los plazos establecidos al efecto.

d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.

e) Asesoramiento de los órganos de la Administración Provincial cuando sea solicitado por los mismos.

f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.

g) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

3.- Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinariamente cada seis meses y con carácter extraordinario según disponga su Reglamento de funcionamiento interno. Dicho Reglamento se deberá elaborar y aprobar por la propia Comisión en el plazo máximo de un mes contado a partir del acto de su constitución.

4.- Los informes y acuerdos de la Comisión Paritaria deberán emitirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente y quedarán incorporados al Registro de Actas y Acuerdos de la Comisión facilitándose copia de los mismos a sus miembros.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

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

2.- En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por resolución de órgano administrativo o judicial competente para ello, se dará traslado de la modificación o anulación operada a la Comisión Paritaria a los efectos de que por ésta se determine el alcance de la misma y acuerde expresamente si afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, supuesto en que acordará su revisión íntegra.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Organización y racionalización.

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

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

a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.

e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los trabajadores.

f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

3.- Serán objeto de informe, consulta y negociación con los sindicatos representativos de la Excm. Diputación Provincial las materias recogidas en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en los términos que en el mismo se prevén, o de la norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 6.- Clasificación profesional.

6.1. El personal laboral de la Diputación Provincial de Badajoz incluido dentro del ámbito del presente Convenio se integrará en Grupos de Titulación análogos a los previstos en la normativa básica en materia de función pública que de conformidad con lo dispuesto en el art. 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, son los siguientes:

Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C. Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E. Certificado de escolaridad.

a) Constituye el Grupo A, el personal laboral que esté en posesión de título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos

de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y, sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Diputación de Badajoz.

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

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

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

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

6.2. El acceso a los grupos podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna, en el estricto cumplimiento de los requisitos y condiciones exigidos en la normativa que resulte de aplicación. Ambas partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para promover y facilitar el cumplimiento de cuanto sobre el particular se establece en los Acuerdos Administración-Sindicatos de quince de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro o acuerdos que los sustituyen.

#### Artículo 7.- Relación de puestos de trabajo.

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

a) Las relaciones de puestos de trabajo comprenderán, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo de la Excm. Diputación, y de sus organismos autónomos, el número y sus características.

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

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

Asimismo se procurará reflejar el centro de trabajo de adscripción de los puestos.

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

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

2.- Las relaciones de puestos de trabajo serán publicadas anualmente, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.

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

4.- Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación, con carácter previo a su aprobación.

#### Artículo 8.- Planes de Empleo y Acceso a la función pública.

1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, la Administración Provincial podrá elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

2.- Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:

- a) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Reasignación de efectivos de personal.
- d) Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e) Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas o de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.

3.- El personal afectado por un Plan de Empleo podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse entre ellas.

4.- Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

Las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal no precisarán de la realización de concurso previo entre quienes ya tuvieren la condición de empleados.

5.- Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso-oposición, oposición libre y concurso de méritos, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. El personal laboral temporal será seleccionado a través de las Bolsas de Empleo que se constituyan como consecuencia de la ejecución de procesos selectivos de acceso a la función pública o, en su defecto, a

través de las Oficinas de Empleo o mediante convocatoria pública en la que igualmente se garanticen los principios de mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

7.- En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estará presente, como miembro de pleno derecho, un representante que actuará en representación conjunta de todos los sindicatos con presencia en la Mesa General de Negociación de esta Excm. Diputación Provincial y que hayan suscrito el presente Convenio.

A tales efectos, el Comité de Empresa formulará propuesta a la Corporación, de designación de un empleado de la Administración Provincial que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca.

Asimismo, en todos los tribunales y órganos de selección de personal estará presente como observador a lo largo de todo el proceso selectivo, con voz pero sin voto, un representante de cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.

8.- El Área de Recursos Humanos y Régimen Interior informará puntualmente a las Secciones Sindicales del lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

9.- La Diputación Provincial garantizará el cumplimiento en las Ofertas de Empleo Público del cupo de reserva a personas con discapacidad física o psíquica. La Diputación determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

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

Artículo 9.- Conversión de plazas temporales a fijos.

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

- a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio o Sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

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

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

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

Artículo 10.- Provisión de puestos de trabajo.

1.- La provisión de puestos de trabajo que de conformidad con la relación aprobada estén reservados al personal laboral fijo se regirá por idénticas normas a las que regulen tales procedimientos para los funcionarios locales.

2.- En los supuestos de creación de nuevos puestos de trabajo que hayan de proveerse por los sistemas de concurso o libre designación, la Diputación Provincial procederá a la convocatoria del procedimiento para su provisión como máximo en el último trimestre del ejercicio en que se haya procedido a la creación del puesto.

3.- La Administración Provincial facilitará la movilidad geográfica del personal laboral fijo que pretenda cambiar de puesto de trabajo ubicado en lugar distinto del de procedencia. A tal fin, la Administración Provincial convocará bianualmente, en el primer trimestre del ejercicio que corresponda y mediante concurso aquellos puestos de trabajo no singularizados que se encuentren vacantes y cuya provisión pueda comportar cambio de residencia del interesado que resultara propuesto. En estas convocatorias se exigirá como requisito de participación que el puesto al que se opta radique en localidad distinta de aquella en la que se ubique el puesto de procedencia.

4.- La Administración Provincial abrirá cada dos años, en el primer trimestre del ejercicio que corresponda, un procedimiento para que el personal laboral fijo pueda expresar su deseo de obtener un puesto de trabajo no singularizado de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico que el que corresponda al puesto de procedencia y cuya adscripción no comporte cambio de residencia para el interesado.

5.- A los efectos del cómputo del plazo de permanencia obligada en cualquier puesto de trabajo se considerarán destinos definitivos los actualmente ocupados por cada uno de los empleados provinciales, iniciándose el cómputo del periodo de permanencia desde

la fecha de adscripción al mismo. Dicha previsión no será de aplicación al colectivo de empleados del S.P.E.I. en tanto no se efectúe el correspondiente concurso general de provisión de puestos para dicho servicio.

6.- Las convocatorias de los concursos de méritos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados, y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concurso.

7.- Podrán participar en los concursos de méritos cualquier trabajador de la Diputación que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto aquellos que estén suspensos en virtud de acuerdo o sentencia firme, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción, y siempre que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en que se haya participado y obtenido puesto.

Artículo 11.- Comisión de servicios.

En todo lo concerniente a las Comisiones de Servicios se aplicará lo establecido para los funcionarios en el Real Decreto 364/95 de 10 de marzo, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya. Si durante una Comisión de Servicios el empleado sufriese un accidente de trabajo percibiría las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo descrito en el artículo anterior, se podrá realizar por la Corporación nombramientos en Comisión de Servicios, cuya vigencia se extenderá hasta que el puesto se cubra con carácter definitivo, y en cualquier caso, como máximo un año prorrogable por otro. Estos nombramientos se comunicarán a los representantes de las Secciones Sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación que hayan suscrito el presente Convenio.

Artículo 12.- Trabajos de distinta categoría.

1.- La Administración Provincial podrá disponer en supuestos excepcionales y mediante acto motivado la habilitación provisional para el desempeño de puestos de superior o inferior categoría al personal, por necesidad del servicio y comunicándolo por escrito, dentro de los cinco días laborables siguientes, al Area, Centro o departamento donde preste servicios el empleado, al propio funcionario y al Comité de Empresa.

2.- En caso de trabajos de superior categoría el tiempo máximo de habilitación será de dos meses en un mismo año. Si por excepcionales circunstancias resultara necesario prorrogar dicha situación será previamente oído el Comité de Empresa a quien se le remitirá informe expresivo de las circunstancias que aconsejan tal prórroga.

3.- En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e ineludibles del servicio público y exigirá la previa propuesta del Diputado Delegado que corresponda dirigida al Diputado Delegado del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

4.- Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría se realizarán del siguiente modo:

a) El empleado percibirá en el concepto que corresponda la diferencia de todas las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviere el puesto de procedencia, con excepción de los trienios.

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

c) La percepción transitoria de las retribuciones correspondientes a la categoría efectivamente desempeñada no comportará el derecho a la consolidación de concepto o importe retributivo alguno.

5.- En el caso de trabajos de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia. En supuestos excepcionales derivados de procesos de supresión o alteración sustancial de servicios la Administración Provincial podrá disponer la supresión de las plazas ocupadas por los empleados afectados salvo que se determine la adscripción a funciones de inferior categoría a la de origen que, en todo caso, conllevará la minoración de retribuciones en las cuantías que correspondan a circunstancias específicas del puesto de origen (turnicidad, nocturnidad, etc.) que no concurren en el puesto realmente desempeñado oída la representación sindical.

#### Artículo 13.- Registro General de Personal.

Todo el personal al servicio de la Excm. Diputación se inscribirá en el registro General de Personal de la misma, y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente, al que tendrán acceso los interesados, debiendo otorgarse por la Administración un número de control a cada empleado público.

#### Artículo 14.- Jornada Laboral y descanso.

1.- Se establece la jornada de trabajo de treinta y cinco horas en cómputo semanal. Corresponderá a la Diputación Provincial el

establecimiento de horarios de trabajo. No obstante, en ningún caso se podrá establecer horario de trabajo que suponga la realización de más de nueve horas de trabajo efectivo al día, excepto los turnos rotatorios y la jornada nocturna.

El número de horas anual de la jornada de trabajo queda establecido según el procedimiento que se detalla en el Anexo I.

No obstante, los empleados provinciales que, atendiendo a las peculiaridades de las unidades o centros a los que se encuentren adscritos, desarrollen su trabajo en la modalidad de turnos continuarán prestando servicios conforme al horario que actualmente realicen en tanto no se alteren los mismos previa negociación con la representación de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

2.- El establecimiento de horarios de trabajo será objeto de previa negociación con la representación sindical.

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

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

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

5.- La jornada laboral con carácter general será:

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

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

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

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

6.- Los empleados de la Excma. Diputación podrán acogerse al horario flexible, a propuesta de la Dirección del Área, Jefatura del Servicio o dependencia que corresponda al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior que resolverá motivadamente lo que proceda oído el Comité de Empresa, en las siguientes condiciones:

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

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

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

d) La flexibilidad horaria, una vez autorizada, podrá suspenderse por necesidades del servicio a propuesta de la Dirección del Área, Jefatura del Servicio o dependencia que corresponda al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior que resolverá motivadamente lo que proceda y comunicará tal circunstancia al Comité de Empresa.

7.- Las jornadas laborales inferiores a las que con carácter general se establecen en el presente Convenio, conllevarán el reajuste de las retribuciones del personal que las disfrute proporcionalmente a dichas jornadas.

Artículo 15.- Descanso semanal:

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

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN GENERAL DE RETRIBUCIONES

Artículo 16.- Normas generales y comunes.

1.- Los empleados laborales incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio sólo serán remunerados por la

Excma. Diputación Provincial según los conceptos y las cuantías que se establecen en el mismo.

2.- El personal no podrá percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos dirección o inspección de obras, asesoría, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.

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

4.- A los empleados laborales que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individual o colectivamente autorizados, desarrollen una jornada de trabajo inferior a la que con carácter general se prevé en el presente Convenio, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

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

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

7.- Se podrá aplicar una revisión salarial al personal laboral fijo de la Diputación en el caso de que el índice del precio al consumo (I.P.C.) previsto, sea superado por el registrado en el ejercicio presupuestario teniendo en cuenta lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La aplicación de cláusulas de recuperación de poder adquisitivo, mediante la distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula que se utilice para el conjunto de los empleados de la Administración Civil del Estado, será de aplicación inmediata a los empleados de la Diputación cuando así lo determine la norma que apruebe la aplicación de dichas cláusulas o cuando la misma suponga modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 17.- Conceptos retributivos.

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

2.- Son retribuciones básicas:

a) Sueldo

- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

3.- Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Complemento de productividad.
- d) Horas extraordinarias.
- e) Complementos personales transitorios.

Los empleados laborales temporales no excluidos del ámbito de aplicación del convenio percibirán idénticas retribuciones a las establecidas para los funcionarios con excepción del concepto trienios.

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

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

Artículo 18.- Sueldo.

El sueldo de los empleados laborales acogidos por el presente Convenio, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales para cada ejercicio y grupo de titulación de los de los funcionarios públicos.

Artículo 19.- Trienios.

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

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

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

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

Artículo 20.- Pagas extraordinarias.

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

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.

b) Los empleados laborales en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.

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

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

Artículo 21.- Complemento de destino.

1.- Los niveles retributivos o de complemento de destino de cada uno de los puestos de trabajo desempeñados por personal laboral de la Diputación de Badajoz serán los determinados en la relación de puestos de trabajo vigente en cada momento en el bien entendido de que dichos niveles no podrán ser inferiores a los que a continuación se establecen para cada Grupo de Titulación:

| GRUPO | NIVEL MÍNIMO DE<br>COMPLEMENTO DE DESTINO |
|-------|---|
| A     | 22  |
| B     | 20  |
| C     | 18  |
| D     | 16  |
| E     | 13  |

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

#### Artículo 22.- Complemento Específico.

1.- La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse conforme a criterios objetivos y previo el correspondiente proceso de negociación con la representación sindical.

2.- La creación de un puesto de trabajo o la modificación del complemento específico asignado al mismo exigirá la incorporación al expediente del informe-propuesta de valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias que se determinen en el correspondiente proceso de negociación. Dicho informe-propuesta será sometido al conocimiento y, en su caso, proceso de negociación con la representación sindical con carácter previo a la adopción del acuerdo procedente por el Pleno Corporativo.

#### Artículo 23.- Horas extraordinarias.

1.- Las horas extraordinarias, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. La distribución de los servicios extraordinarios se ajustará a criterios de racionalidad y equidad, y en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de servicios extraordinarios a excepción de los supuestos de asignación de complemento específico que comporte dedicación especial, de supuestos urgente necesidad del Servicio, casos graves de catástrofe o seguridad, y siempre informándose a la representación sindical.

2.- La compensación por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada ordinaria de trabajo exigirá, salvo supuestos de necesidades urgentes sobrevenidas, la previa propuesta del responsable de la unidad administrativa donde hayan de realizarse conformada por el Diputado Delegado correspondiente que se dirigirá a la Delegación del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior para su autorización si procede.

3.- Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada ordinaria de trabajo serán compensados preferentemente mediante el disfrute de tiempos dobles de descanso y sólo podrán retribuirse, económicamente, previo informe preceptivo del responsable del servicio que justifique por escrito la imposibilidad de compensar los descansos por horas extraordinarias.

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

5.- En los supuestos de compensación económica, la hora extraordinaria se retribuirá incrementando en un 75% el importe de la hora normal de trabajo.

6.- Por el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior se remitirá mensualmente a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio copia de las resoluciones en las que se disponga la compensación económica de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

7.- No tendrán la consideración de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada ordinaria de trabajo aquellos que no excedan del número de horas que el empleado esté obligado a cumplir por razón del puesto que desempeñe, incluida en su caso la prolongación de jornada en aquellos puestos que la tengan asignada. No obstante, atendiendo a las peculiaridades del Hospital Psiquiátrico "A.D.A.", cuando como consecuencia de las necesidades extraordinarias del servicio un empleado adscrito a dicho Centro sometido a régimen de trabajo a turnos se vea obligado a trabajar en día que tuviera fijado para descanso se seguirán las siguientes reglas:

a) Si fuera sábado, domingo o festivo se recuperará tal descanso igualmente en sábado, domingo o festivo.

b) Si la supresión del descanso supusiera la acumulación de dos turnos continuados, el turno acumulado se compensará con tiempos dobles de descanso en cualquier día de la semana a conveniencia de las necesidades del servicio.

c) Las alteraciones referidas en los párrafos precedentes deberán ser comunicadas al empleado afectado con una antelación mínima de veinticuatro horas sin perjuicio de supuestos en que por circunstancias extraordinarias no sea posible cumplir tal trámite.

d) El periodo de recuperación de descansos no deberá exceder del que corresponda a cada ciclo de trabajo y en todo caso de dos meses.

8.- La organización y racionalización del trabajo tenderán a restringir al máximo la prestación de servicios extraordinarios. A

tales efectos, en el último trimestre de cada ejercicio el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior elaborará un informe expresivo del número de servicios extraordinarios prestados durante los doce meses inmediatamente anteriores proponiendo las medidas correctoras que procedan. Dicho informe será sometido al conocimiento de la representación de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

#### Artículo 24.- Indemnizaciones por razones del servicio.

1.- Los empleados laborales percibirán las indemnizaciones por razón del servicio de conformidad con lo establecido en el artículo 157 del texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, cuyo objeto será el resarcimiento de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio previa autorización del Diputado Delegado responsable del Área. Los conceptos indemnizables serán los señalados en la normativa que regula las indemnizaciones por razón del servicio de los funcionarios de la Administración del Estado, de entre los que, a título indicativo, se señalan los siguientes:

- a) Dietas.
- b) Gastos de desplazamiento.
- c) Indemnización por residencia eventual.
- d) Indemnización por asistencia a tribunales de oposición y Comisiones de la Valoración.
- e) Indemnización especial.

#### 2.- Dietas:

- a) Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.
- b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo, se percibirán las siguientes dietas:

- Dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual.
- Dieta reducida si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual.

c) Las cuantías serán las que en cada momento se determinen en la norma reguladora de tal concepto para los funcionarios de la Administración del Estado.

#### 3.- Gastos de desplazamiento:

- a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que

se abonará al empleado por los gastos que le ocasionen, por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado, por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta de la Excm. Diputación cuando la Corporación no pusiera medio de transporte a disposición del empleado que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse a un lugar situado fuera del término municipal donde radique su centro habitual de trabajo utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

b) La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá en su caso el abono de billete o pasaje utilizado. La cuantía de indemnización a percibir como gastos de desplazamiento de los empleados por el uso de vehículo particular serán las que en cada momento se determinen en la norma reguladora de tal concepto para los funcionarios de la Administración del Estado.

4.- Los anticipos de dietas y gastos de viaje se regularán de conformidad con la normativa a que se hace referencia en el apartado 6 del presente artículo.

Los empleados de la Administración Provincial tendrán derecho, si así lo solicitan, al anticipo de dietas y gastos de viaje cuando la cuantía global de los mismos exceda de cincuenta mil pesetas.

5.- Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas y comisiones de valoración.

Las cuantías a aplicar serán las que marque la Ley para el Tribunal de oposición.

6.- Con carácter general, las indemnizaciones por razón del servicio, se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo o norma que lo sustituya.

#### Artículo 25.- Indemnización especial.

1.- Se entiende por indemnización especial la compensación que se otorga al empleado público por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado, salvo culpa, negligencia o mala fe del empleado público que no se encuentren cubierto por algún sistema de aseguramiento.

2.- La evaluación de la cuantía devengada por este concepto corresponde al Área de Recursos Humanos quien tramitará el correspondiente expediente y resolverá lo que proceda previa audiencia y vista del expediente por parte de la representación sindical.

#### CAPÍTULO IV PERMISOS

##### Artículo 26.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, de cada año y por un periodo de treinta y un días naturales. A tales efectos, por cada Área o Delegación se remitirá a la de Recursos Humanos y Régimen Interior en el primer trimestre del año el correspondiente plan de vacaciones anuales del que se dará cuenta al Comité de Empresa. También podrán disfrutar las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo distintos del señalado anteriormente, previa petición del empleado y salvaguardando las necesidades del servicio.

2.- El disfrute de las vacaciones anuales constituye un derecho de carácter irrenunciable que no admite su compensación económica fuera de los supuestos excepcionales que la normativa establece y el presente Convenio refleja. Su ejercicio estará condicionado a las necesidades de funcionamiento de los servicios públicos.

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

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

Igualmente podrán disfrutarse las vacaciones anuales agrupando un mínimo de cinco días laborables y un máximo de veintitrés.

4.- Para la fijación del Plan Anual de Vacaciones y determinación del orden de elección de periodos vacacionales se podrán tener en cuenta circunstancias personales especiales que pudieran incidir en el efectivo aprovechamiento de las mismas facilitando la unidad de disfrute de la entidad familiar. En caso de desacuerdo entre los empleados de una misma dependencia que tengan asignadas iguales o similares funciones se atenderá al turno rotatorio que se tenga establecido y en defecto de éste se resolverán dichos desacuerdos mediante sorteo. El resultado de dicho sorteo determinará el inicio de turno rotatorio para el disfrute de las vacaciones en periodos sucesivos.

5.- Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de funciones se requiera un régimen especial, la Corporación, previa consulta a los Organos de Representación y a las Secciones sindi-

cales, establecerá las oportunas excepciones del régimen general que resulten adecuadas.

En todo caso, se procurará que el personal afectado por el párrafo anterior disfrute al menos de quince días dentro de los meses incluidos en el régimen general y el resto cuando las necesidades del servicio lo permitan.

6.- Cuando a un trabajador se le obligue a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto al establecido con carácter general para las vacaciones, excepción hecha de los supuestos excepcionales a los que se hace referencia en el párrafo precedente, se le indemnizará con dos días más por cada quince días que se le haya obligado.

7.- El periodo de vacaciones anuales se reducirá proporcionalmente en aquellos supuestos en que el empleado no hubiera prestado o se prevea que no se puedan prestar servicios efectivos durante todo el año natural que corresponda. A estos efectos, los periodos en los que el empleado se encuentre en situación de baja por enfermedad se considerará como tiempo de servicios efectivos. Para los supuestos en que el periodo de servicios efectivos no coincida con la totalidad del año natural se seguirán los siguientes criterios:

a) Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado pasara a la situación de baja por enfermedad que conllevara ingreso hospitalario no se computarán como disfrute de vacaciones los días de internamiento y los de reposo domiciliario posterior derivados del mismo. Tal circunstancia deberá ser puesta en conocimiento del servicio en el que realice sus tareas el empleado y del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, acreditando documentalmente su veracidad. Cuando el empleado haya precisado atención hospitalaria que no conlleve el ingreso del mismo pero ocasione un periodo de reposo domiciliario y baja por enfermedad no inferior a quince días, dicho periodo no será computable a efectos del disfrute de las vacaciones reglamentarias.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones, si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del empleado, termina el año natural, o causa baja definitiva en la Diputación sin haberlas disfrutado, sin que proceda indemnización ni compensación de tipo alguno.

b) El empleado de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de inicio de la relación laboral la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha, de dicho inicio hasta el fin del año natural o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.

c) El empleado que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas deberá poner en conocimiento de la Diputación tal intención con la antelación suficiente que permita el disfrute del periodo de vacaciones en la parte proporcional que corresponda y si al momento en que el empleado expresara su intención ya se hubiera verificado el completo disfrute del periodo vacacional, se procederá al descuento de las retribuciones correspondientes a los días disfrutados en exceso a los efectos de liquidación definitiva.

d) Igualmente se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes cuando el cese se produzca como consecuencia de la finalización del periodo para el que haya sido contratado. En el supuesto en que el número de días disfrutados no coincida con el que definitivamente correspondiera al empleado y llegara el momento del cese, se procederá a la correspondiente liquidación económica que podrá ser tanto positiva como negativa. Dicha liquidación no procederá en ningún caso si el cese tuviera lugar como consecuencia de sanción de naturaleza disciplinaria o penal.

e) En el supuesto de que el empleado causara baja por fallecimiento la liquidación que se haya de poner a disposición de sus derecho-habientes incluirá, en su caso, la retribución correspondiente al periodo vacacional no disfrutado.

#### Artículo 27.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas cuyo disfrute podrá autorizarse siempre que el mismo tenga lugar en los periodos inmediatos posteriores al hecho causante, se encuentren debidamente acreditadas y por la duración que se especifica:

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

2.- Por fallecimiento:

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

b) De familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido, dos días naturales que se extenderán a cuatro si tales circunstancias se producen en otra localidad que diste a más de cincuenta kilómetros de la de residencia o donde radique el centro de trabajo.

c) De familiares hasta el tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para la asistencia al funeral cuan-

do éste se celebre en la localidad donde radique el centro de trabajo.

3.- En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

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

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

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

4.- Por enfermedad grave de un familiar:

a) De familiares incluidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad tres días naturales que podrán extenderse a cinco días naturales si el hecho causante tiene lugar a más de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del empleado.

b) De familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido dos días naturales que podrán extenderse a cuatro días naturales si el hecho causante tiene lugar a más de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del empleado.

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

5.- Para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal inexcusable, el tiempo indispensable para atenderlo en los términos expresados en la normativa de aplicación sobre la materia.

6.- Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad y 3 si es fuera de ella.

7.- Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de celebración, y el día anterior. Asimismo podrá concederse el día posterior si en razón de la distancia se considerase necesario. No se incluirá en este apartado las pruebas que no se deriven del desarrollo de cursos académicos que se correspondan con enseñanzas regladas. Sí se considerarán incluidos en este apartado las pruebas de oposiciones convocadas por la Diputación Provincial de Badajoz.

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

9.- El empleado con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 2 horas diarias de ausencia del trabajo que podrá disfrutarse bien al comienzo o a la finalización de la jornada previa petición del interesado, una vez agotado el permiso por alumbramiento.

En el caso de que los cónyuges trabajen en la Excm. Diputación sólo tendrá derecho a disfrutar de este permiso uno de ellos. Cuando uno de ellos trabaje en lugar distinto de la Administración Provincial deberá acreditarse que éste no disfruta del permiso en cuestión.

10.- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico

o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

11.- A lo largo del año o hasta el 10 de enero del siguiente, los empleados podrán disfrutar hasta nueve días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los supuestos de los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, y, en cualquier caso, el personal afectado por este Convenio podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la Dirección de Área, Jefe del Servicio o Dependencia que corresponda, que lo comunicará al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior a los efectos oportunos y respetando siempre las necesidades del servicio. El disfrute de los referidos días habrá de ser solicitado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y se entenderán concedidos si no se resolviera expresamente en sentido denegatorio salvo que el empleado no dispusiera de los días cuyo disfrute se solicita.

Si en el plazo de dos meses se hubiera denegado por dos veces el disfrute de los citados días por la Dirección de Área, Jefatura de Servicio o Dependencia que corresponda, la Administración Provincial vendrá obligada a realizar el ofrecimiento de los días disponibles para el ejercicio del disfrute solicitado que, en todo caso, debería tener lugar en el término de dos meses a contar desde la última denegación. La denegación del disfrute de estos permisos exigirá la comunicación motivada de la causa de denegación que será emitida por la Dirección de Área, Jefatura de Servicio o Dependencia de que se trate.

No tendrán derecho al disfrute de estos 9 días de Convenio, el personal que esté prestando sus servicios en algún centro, el cual esté acogido, en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones, etc., a lo regulado por el Ministerio de Educación y Ciencia y, en general, aquellos supuestos en que los descansos correspondientes a dichos días hayan sido tenidos en cuenta al efecto del cómputo de la jornada anual ordinaria.

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

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

14.- Durante las ferias y fiestas de las localidades donde estén ubicados los centros de trabajo de la Diputación y en los servicios

en que exista la posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo dos horas diarias durante tres jornadas laborables.

15.- Se establece un permiso por causa de fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y que exija una atención que no pueda prestar otra persona o Institución, siempre que aquél haya agotado todos los días de permiso contemplados en este Convenio referidos a enfermedad y asuntos particulares y al menos la mitad de sus vacaciones. La duración será de hasta quince días en función a la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oído el Comité de Empresa. Agotado el periodo anterior se estudiará por la Corporación, oído nuevamente el Comité de Empresa, la posibilidad de concesión de prórrogas atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso siempre que llegado el momento se hubieran disfrutado la totalidad de las vacaciones. La remuneración será del cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y sus prórrogas.

Artículo 28.- Permisos no retribuidos.

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

2.- El empleado laboral fijo que lleve un mínimo de dos años al servicio de la Excm. Diputación, podrá solicitar en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a quince días ni superior a nueve meses, cada dos años, previo informe de la Dirección de Área, Jefatura de Servicio o Dependencia que deberá hacer constar, en su caso, la necesidad de sustitución del empleado solicitante del permiso. El ejercicio de dicho derecho, cuando se pretenda su verificación durante el periodo ordinario de disfrute de vacaciones quedará condicionado por la incidencia que pudiera tener en el correspondiente Plan de Vacaciones que se tenga establecido.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del Área de Recursos, Humanos y Régimen Interior, con quince días de antelación.

## CAPÍTULO V

### EXCEDENCIAS Y OTROS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 29.- Suspensión de la relación laboral

1.- Son causas de suspensión de la relación laboral de los empleados provinciales las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y

las que se reseñan en el presente Capítulo con los efectos que en los mismos se prevén.

2.- Se considerará que la relación laboral de los empleados provinciales sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio mantiene la plenitud de derechos y obligaciones inherentes a la misma siempre que no concurra alguna de las causas de suspensión a las que se refiere el párrafo precedente y no haya quedado extinguida aquélla.

3.- En consecuencia, la relación laboral se mantiene inalterable cuando el empleado provincial desempeñe un puesto configurado en la propia relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Badajoz. También se considerará plenamente vigente la relación laboral en los siguientes supuestos:

a) Desempeño de puestos en comisión de servicios y supuestos de atribución temporal de funciones.

b) Adquisición de la condición de miembro de Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas siempre que no se perciba retribución periódica por el desempeño de tal función, se ejercite la opción de permanecer en servicio activo por el empleado y éste no se vea imposibilitado para la asistencia al trabajo.

c) Adquisición de la condición de miembro de Corporaciones Locales siempre que no se desempeñe tal función en régimen de dedicación exclusiva sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa de régimen electoral general sobre incompatibilidades entre la condición de miembro de una Corporación Local y la de personal al servicio del mismo.

d) Supuestos de cese del empleado provincial en el desempeño de un puesto recogido en la relación de puestos de trabajo mientras no se le asigne otro.

e) Supuestos de cese en un puesto de trabajo motivado por la obtención de otro, durante el plazo posesorio.

f) Cuando por su condición de empleados provinciales presten servicios en Organismos o Entes Públicos dependientes de la Corporación de origen cuando así lo determinen los estatutos de aquéllos.

g) Supuestos de cesación progresiva de actividades.

Artículo 30.- Excedencia forzosa.

1.- El empleado provincial será declarado en la situación de excedencia forzosa con ocasión de su designación o elección para el desempeño de un cargo público que le imposibilite para el desempeño de sus funciones. Procederá dicha declaración en todo caso en los siguientes supuestos:

- a) Nombramiento como miembro del Gobierno de la Nación o de las Comunidades Autónomas o Altos cargos al servicio de los mismos.
- b) Elección por las Cortes Generales como miembro de los órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- c) Adquisición de la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.
- d) Adquisición de la condición de miembro de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas cuando el desempeño de tal cargo conlleve la percepción de retribuciones periódicas o imposibilite al empleado el desempeño de sus funciones.
- e) Adquisición de la condición de miembro de Corporaciones Locales cuando desempeñen dicho cargo en régimen de dedicación exclusiva o cuando se trate de la propia Corporación en la que se presta servicios.
- f) Desempeño de puestos de trabajo calificados como de desempeño por personal eventual o de confianza en cualquier Administración Pública.
- g) Designación para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para el ejercicio de la función pública.

2.- A los empleados locales que se encuentren en la situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen como empleados en servicio activo.

Durante el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa, cesarán las obligaciones de prestación de servicios y la de retribución de los mismos.

3.- Procederá la declaración del empleado en la situación de excedencia forzosa en el plazo máximo de un mes a contar desde la verificación de la concurrencia de la circunstancia que motiva la declaración de tal situación. La ausencia de resolución expresa una vez transcurrido dicho plazo surtirá efectos estimatorios sobre la petición planteada. En todo caso, los efectos de tal declaración vendrán referidos al momento en que se produjo la circunstancia causante de la misma.

4.- El reingreso al servicio activo se iniciará a instancia del interesado en el plazo de un mes contado desde la fecha en que cesó la causa de declaración de la situación de excedencia forzosa, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia estimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho

plazo. En todo caso, los efectos del reingreso se causarán desde la fecha de la solicitud del mismo.

En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

5.- Solicitado el reingreso habrá de procederse a su estimación asignando un puesto de trabajo del siguiente modo:

- a) Cuando el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupara con carácter definitivo por cualquier procedimiento excepto el de libre designación o sistema asimilado, al empleado reingresado habrá de asignársele el mismo puesto que ocupaba. En consecuencia, durante el tiempo en que se prolongue la situación de excedencia forzosa citado puesto únicamente podría proveerse con carácter provisional.
- b) Si, por el contrario, el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad a la declaración de la situación de excedencia forzosa se ocupara en virtud de procedimiento de libre designación o sistema asimilado, bastará con la asignación al empleado reingresado de un puesto de igual nivel y similares características y retribuciones.

Artículo 31.- Otros supuestos de suspensión de la relación laboral que conllevan reserva de puesto de trabajo.

Además de en los supuestos previstos en el artículo precedente, procederá la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo en los casos que seguidamente se dirán con el alcance y efectos que asimismo se especifican.

1.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en la propia Corporación de origen cuando dichos servicios se deriven de la obtención de otro puesto de trabajo no sometido al régimen laboral, durante periodo de tiempo cierto y determinado y previa convocatoria efectuada al efecto. - El empleado provincial será declarado en tal situación cuando, por su participación en la convocatoria efectuada al efecto, obtenga un nuevo puesto de trabajo no sometido al régimen laboral en la propia Corporación en la que presta sus servicios, siempre que el desempeño del puesto obtenido tenga carácter temporal.

1.1. La declaración del empleado en citada situación se efectuará de oficio con efectos del inicio de la nueva actividad.

1.2. Durante el tiempo de permanencia en tal situación el empleado percibirá la retribución asignada al nuevo puesto obtenido, dicho periodo será computable a efectos de ascensos, trienios o

derechos pasivos, y podrá prolongarse en tanto permanezca la relación de servicios que dio origen a la misma.

1.3. El procedimiento para el reingreso al servicio activo será el establecido para los supuestos de excedencia forzosa.

2.- Incapacidad temporal del empleado.- La relación laboral de los empleados locales se suspenderá como consecuencia de la situación de incapacidad temporal de los mismos en los términos previstos en la normativa vigente en materia de Seguridad Social. Dicha situación se extenderá por el tiempo en que permanezca la situación de baja con sujeción a los límites temporales establecidos por las normas que regulan tales supuestos en el ámbito de la Seguridad Social.

3.- Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.

3.1. Maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso en que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso maternal, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de la efectividad de la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

3.2. Adopción o acogimiento.- En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la licencia tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.- Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.- La relación laboral podrá ser suspendida a iniciativa de las Corporaciones Locales adheridas al presente acuerdo en los supuestos previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con sujeción a los requisitos y procedimientos que en dicho precepto se establecen.

5.- Ejercicio del derecho de huelga.- La relación laboral se suspenderá con motivo del ejercicio del derecho de huelga

cesando la obligación de prestar servicios y la de proceder a su retribución, teniendo lugar el automático reingreso al servicio activo de los empleados al momento del cese del ejercicio del derecho.

6.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.- Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de cinco, a los empleados cuyo cónyuge resida en otro municipio por desempeñar un puesto de trabajo de carácter definitivo en el sector público, debiendo solicitarse el reingreso antes del cumplimiento del plazo máximo de permanencia o a la extinción de la circunstancia que motivó la declaración de tal situación. El procedimiento para el reingreso al servicio activo, en sus demás extremos, será el establecido para los supuestos de excedencia forzosa.

8.- Excedencia para el cuidado de hijos.- Los empleados locales tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender el cuidado de cada hijo tanto cuando éste lo sea por naturaleza como por adopción, que podrán disfrutar el padre o la madre indistintamente en el bien entendido de que en el supuesto de que ambos trabajen únicamente podrá solicitarlo uno de ellos.

8.1. El procedimiento para su declaración se iniciará a petición del interesado, que puede ser cualquiera de los progenitores o adoptantes y podrá formularse en cualquier momento posterior al nacimiento o resolución judicial que disponga la adopción, y su declaración resulta obligada ya que tal situación se configura como un derecho de los empleados y no como una facultad discrecional de la Administración. El plazo máximo de tramitación del procedimiento es de un mes, teniendo efectos estimatorios la ausencia de resolución expresa en dicho plazo, efectos que, en todo caso, se computarán desde la fecha de nacimiento o adopción.

8.2. El tiempo de permanencia en tal situación dará lugar a la reserva de plaza y puesto de trabajo, y será computable a efectos de ascensos, consolidación de grado, trienios o derechos pasivos, si bien la reserva de puesto únicamente tendrá carácter absoluto durante el primer año pues a partir del mismo sólo se tendrá derecho a la asignación de un puesto en la misma localidad con igual nivel y retribución. Durante el tiempo de permanencia en tal situación no se podrá ejercer ninguna actividad retribuida.

8.3. El reingreso en la situación de servicio activo ha de producirse a petición del interesado antes del cumplimiento del periodo máximo de permanencia en la situación de excedencia. El plazo de resolución del procedimiento de reingreso será de

un mes y la ausencia de resolución expresa tendrá eficacia desestimatoria.

9.- Excedencia por asistencia a ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de sesenta y cinco años que, por limitaciones físicas, requiera una atención geriátrica continuada o intensiva y descendientes minusválidos.- El empleado provincial tendrá derecho a la declaración de esta situación de excedencia conforme a las reglas aplicables a la situación de excedencia para el cuidado de hijos.

10.- Suspensión provisional derivada del ingreso en prisión del empleado, mientras no exista sentencia condenatoria.- Tal declaración únicamente podrá ser adoptada cuando como consecuencia de la instrucción de un procedimiento judicial, se determine el ingreso en prisión del trabajador impidiendo, por tanto, que éste pueda seguir ejerciendo sus funciones.

10.1. El procedimiento se iniciará a instancia del interesado, quien deberá poner en conocimiento de la Corporación la circunstancia causante de la suspensión. El incumplimiento de dicha comunicación constituirá causa de despido del empleado provincial.

10.2. El tiempo de permanencia en tal situación será el equivalente a aquél al que se extienda la privación de libertad.

10.3. Mientras el empleado permanezca en la situación de suspensión provisional se interrumpirán la totalidad de obligaciones y derechos inherentes a la relación laboral.

10.4. Resuelto el procedimiento judicial, procederá las siguientes actuaciones:

a) En el supuesto en que la resolución que ponga fin al procedimiento de que se trate declare la absolución del trabajador, se procederá a la reposición inmediata del mismo al puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad a su ingreso en prisión y al cómputo del tiempo de permanencia en tal situación como servicio activo.

b) En el supuesto en que la resolución que ponga fin al procedimiento de que se trate suponga la condena del trabajador, procederá el despido del mismo.

11.- Suspensión provisional derivada de sanción o medida administrativa que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus funciones.- Tal declaración únicamente podrá ser adoptada cuando como consecuencia de la instrucción de un procedimiento de carácter sancionador, las circunstancias no permitan que el funcionario pueda seguir ejerciendo sus funciones.

11.1. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado.

11.2. El tiempo de permanencia en tal situación será el de persistencia de las circunstancias que la motivaron.

11.3. Cumplida la sanción o medida administrativa ocasionante de la suspensión procederá el inmediato reintegro del empleado provincial conforme a las reglas establecidas para la excedencia forzosa.

11.4. No obstante lo previsto en los apartados precedentes la Corporación podrá determinar la improcedencia de la suspensión cuando las circunstancias reseñadas impidan al trabajador ejercer sus funciones habituales pero no le inhabiliten para el desempeño de otras de similar categoría y retribución que la Administración resuelva asignarle.

12.- Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias.

12.1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio como consecuencia de sanción disciplinaria que así lo disponga y su aplicación será automática a partir de la misma.

12.2. El tiempo de permanencia será el que se determine en la propia sanción y supondrá la suspensión de la totalidad de derechos y obligaciones inherentes a la relación laboral. Si la suspensión de empleo y sueldo excede de seis meses determinará la pérdida del puesto de trabajo del empleado, que únicamente conservará un derecho preferente a su reintegro al servicio activo con ocasión de vacante dotada presupuestariamente y por los procedimientos establecidos para la excedencia voluntaria por interés particular.

12.3. Si la suspensión de empleo y sueldo no supera los seis meses, el empleado habrá de reincorporarse a su puesto de trabajo al momento de extinción de la suspensión.

12.4. Si la suspensión excediese de seis meses, el empleado vendrá obligado a formular solicitud de reintegro con un mes de antelación a la finalización del periodo de suspensión y en el caso de no hacerlo así, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida. Solicitado el reintegro y resuelto en sentido estimatorio por la Administración, la efectividad del mismo se verificará a la fecha de extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria. La ausencia de resolución expresa en el plazo de un mes tendrá eficacia desestimatoria.

Artículo 32.- Excedencia voluntaria.

El empleado provincial será declarado en la situación de excedencia voluntaria en los siguientes supuestos:

1.- Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.- El empleado provincial será declarado en tal situación cuando, por cualquier circunstancia, se encuentre en servicio activo en otra Administración Pública u Organismo o Ente del Sector Público y no les corresponda quedar en la situación de servicio activo o excedencia forzosa.

1.1. Procederá la declaración del empleado en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en el plazo máximo de un mes a contar desde el inicio de la nueva actividad. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado y la ausencia de resolución expresa una vez transcurrido dicho plazo surtirá efectos estimatorios sobre la petición planteada. En todo caso, los efectos de tal declaración tendrán referidos al momento en que se produjo la circunstancia causante de la misma.

1.2. El tiempo de permanencia en tal situación no dará lugar al devengo de retribución alguna ni será computable a efectos de ascensos, trienios o derechos pasivos, y la misma podrá prolongarse en tanto permanezca la relación de servicios que dio origen a la misma.

1.3. El reingreso al servicio activo se iniciará a instancia del interesado en el plazo de un mes contado desde la fecha del cese en la actividad que motivó la declaración de la situación de excedencia, siendo el plazo máximo de resolución de un mes y teniendo eficacia desestimatoria la ausencia de resolución expresa en dicho plazo. El reingreso exigirá la existencia de vacante dotada presupuestariamente y se llevará a cabo mediante la participación en convocatorias de provisión de puestos o adscripción provisional supeditada a las necesidades del servicio.

1.4. En el supuesto de que el reingreso no hubiera sido solicitado en el plazo fijado al efecto, se entenderá que el empleado desiste de la relación laboral quedando ésta extinguida.

2.- Excedencia voluntaria por interés particular.- Procederá la declaración de dicha situación a petición del empleado provincial que reúna los requisitos establecidos.

2.1. El procedimiento se iniciará a petición del interesado, quien deberá tener la condición de trabajador fijo y una antigüedad mínima reconocida en la Corporación de un año. El plazo máximo de tramitación del procedimiento es de un mes, teniendo efectos estimatorios la ausencia de resolución expresa en dicho plazo.

2.2. El tiempo de permanencia en tal situación, que se prolongará por un mínimo de dos años y un máximo de cinco, no dará lugar al devengo de retribución alguna ni será computable a

efectos de ascensos, trienios o derechos pasivos, ni conlleva la reserva de plaza o puesto de trabajo.

2.3. El reingreso en la situación de servicio activo se producirá a petición del interesado en cualquier momento mientras permanezca vigente la situación de excedencia. El plazo máximo de resolución del procedimiento de reingreso será de un mes y la ausencia de resolución expresa tendrá eficacia desestimatoria.

## CAPÍTULO VI DERECHOS SOCIALES

Artículo 33.- Garantías.

Por la Excm. Diputación se designará a su cargo la defensa del empleado laboral que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales asumiendo las costas y gastos que se deriven, siempre que de tales actuaciones pueda derivarse algún perjuicio para los intereses provinciales, y no sean incompatibles con éstos, y dejando a salvo, en todo caso, aquellos supuestos en que la Diputación entienda que ha existido en la actuación del trabajador, culpa, dolo, negligencia o mala fe.

La Excm. Diputación Provincial garantiza la adscripción del empleado público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo o mala fe del funcionario, percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo efectivamente desempeñado. A los efectos prevenidos en este artículo se considerará circunstancia eximente de culpa, dolo o mala fe del funcionario la obediencia debida a órdenes superiores.

Artículo 34.- Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1.- La Corporación Provincial, en virtud de este Convenio queda obligada a concertar un seguro colectivo de vida que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente en las siguientes cuantías mínimas que no tendrán carácter acumulativo:

Invalidez absoluta o muerte por enfermedad, 2.000.000 pesetas.

Muerte por accidente, 4.000.000 pesetas.

Muerte por accidente de tráfico, 6.000.000 pesetas.

Dicho seguro cubrirá al personal que no tenga la condición de partícipe del Plan de pensiones de Empleados Provinciales cuando éste garantice las prestaciones señaladas en el párrafo precedente.

2.- Al vencimiento de las actuales pólizas aseguradoras de riesgos para el personal de la Diputación que realiza funciones de

conducción de vehículos a motor, la Administración Provincial procederá a la asimilación, en la medida de lo posible, de las indemnizaciones a percibir por éstos a aquéllas que tuvieran aseguradas el resto de eventuales ocupantes del vehículo.

#### Artículo 35.- Gratificaciones especiales.

1.- El empleado percibirá en concepto de natalidad, por el nacimiento de cada hijo, una gratificación especial de 150,25 €.

2.- El personal afectado por este Acuerdo que tenga a su cargo hijos o cónyuge disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, necesitados de una educación especializada, siempre que reúnan las condiciones que seguidamente se dirán, percibirán una ayuda de la Diputación por el importe de los gastos efectivamente realizados que no podrá exceder de la cuantía que asimismo a continuación se especifica o el pago del coste de colegios especiales concertados con la Corporación Provincial, sin perjuicio de las incompatibilidades de prestaciones previstas en la Normativa vigente sobre la materia. La referida cantidad vendrá incrementada en cada ejercicio de conformidad con el porcentaje previsto para las retribuciones de los funcionarios en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. A los efectos de la concesión de la referida ayuda se constituirá una comisión de Aplicación y Seguimiento. Las condiciones que habrán de reunir necesariamente los beneficiarios de esta ayuda y las cantidades de las cuales no podrán exceder las mismas serán las que siguen:

a) Los hijos a cargo sin empleo u ocupación que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento sin que alcancen el treinta y cinco por ciento darán lugar a la percepción de 129,46 € mensuales.

b) El cónyuge a cargo sin empleo u ocupación que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al sesenta por ciento darán lugar a la percepción de 150,25 € mensuales.

c) Los hijos a cargo sin empleo u ocupación que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y cinco por ciento darán lugar a la percepción de 150,25 € mensuales.

3.- Se establece una gratificación por ayuda de nupcialidad o pareja de hecho inscritas en el Registro de Parejas, de 150,25 €.

4.- Cuando los cónyuges, miembros de parejas de hecho o padres sean los dos empleados de la Administración Provincial la cuantía a percibir no podrá exceder en ningún caso de la señalada en los párrafos precedentes.

#### Artículo 36.- Anticipos:

Se asigna un fondo de 841.416,95 € para anticipos, para todos los empleados públicos, tanto personal laboral como funcionario.

1.- Los empleados laborales fijos incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio podrán solicitar y obtener de la Excm. Diputación Provincial un anticipo sin intereses de hasta 3.005,06 € cuya amortización se efectuará en un periodo máximo de 36 mensualidades.

2.- A los efectos de conocimiento, valoración y estudio de las solicitudes que se formulen, se constituirá una Comisión de anticipos integrada por representación de la Administración Provincial y de las Organizaciones que suscriban el presente Convenio. Los requisitos y condiciones para la obtención de anticipos y el procedimiento para la tramitación de solicitudes será establecido en el Reglamento aprobado por la citada Comisión de Anticipos.

3.- En los supuestos de extinción de la relación laboral por el fallecimiento del empleado ocasionado como consecuencia de acto de servicio la Diputación Provincial podrá condonar a sus herederos legales la deuda que en concepto de anticipo se mantuviera vigente.

#### Artículo 37.- Servicios Auxiliares.

1.- El personal empleado laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que padezca enfermedad o incapacidad de carácter permanente que les imposibilite para el desempeño de su trabajo habitual podrá ser asignado por la Diputación Provincial a otro puesto de trabajo siempre que concurren las siguientes condiciones y requisitos:

Que la declaración de incapacidad deberá ser emitida por el Tribunal Médico o Unidad de Valoración que en cada momento tenga establecido a tal fin la Administración competente en materia de seguridad social.

Que exista puesto de trabajo vacante con dotación presupuestaria en la Relación de Puestos de Trabajo siempre que dicho puesto sea susceptible de desempeño por el empleado afectado por la incapacidad a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente. A tal fin se emitirá el correspondiente informe por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Que el empleado reúna los requisitos de titulación e idoneidad exigidos para el desempeño del puesto.

El orden de asignación de puestos a los empleados que lo soliciten deberá responder a los siguientes criterios por el orden que se expresa:

a) En primer lugar los supuestos derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.

b) En segundo lugar orden de presentación en el Registro General de Entrada.

La Diputación Provincial de Badajoz con carácter semestral hará pública la relación de vacantes susceptibles de ser asignadas en virtud del procedimiento reseñado en los párrafos precedentes.

2.- El personal empleado laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que padezca enfermedad o incapacidad de carácter no permanente que les imposibilite coyunturalmente para el desempeño de su trabajo habitual podrá ser asignado por la Diputación Provincial a otro puesto de trabajo siempre que concurren las siguientes condiciones y requisitos:

a) Que la declaración del alcance de la incapacidad deberá ser emitida por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales previo el oportuno informe médico emitido por la Mutua.

b) Que dicho procedimiento exclusivamente podrá tener lugar por una sola vez y siempre que sea previsible que la causa de la incapacidad no extienda su duración más allá de los dieciocho meses. En todo caso resultará obligada la revisión médica del empleado afectado al menos cada seis meses y transcurridos los dieciocho meses a que se ha hecho referencia el empleado se reintegrará a su puesto de trabajo y, en su caso, deberá instar el reconocimiento de la incapacidad permanente en la forma prevenida en el apartado I del presente artículo. Que exista puesto de trabajo vacante con dotación presupuestaria en la Relación de Puestos de Trabajo siempre que dicho puesto sea susceptible de desempeño por el empleado afectado por la incapacidad a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente. A tal fin se emitirá el correspondiente informe por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que el empleado reúna los requisitos de titulación e idoneidad exigidos para el desempeño del puesto.

El orden de asignación de puestos a los empleados que lo soliciten deberá responder a los siguientes criterios por el orden que se expresa:

e) En primer lugar los supuestos derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.

f) En segundo lugar se atenderá a la extensión del periodo de duración de la dolencia padecida.

g) En tercer lugar orden de presentación en el Registro General de Entrada.

La Diputación Provincial de Badajoz con carácter semestral hará pública la relación de vacantes susceptibles de ser asignadas en virtud del procedimiento reseñado en los párrafos precedentes.

3.- Durante el periodo en que persistan las circunstancias expuestas en los párrafos precedentes, los empleados conservarán sus retribuciones básicas así como el complemento de destino que tuvieran consolidado. El resto de las retribuciones complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe sin que éstas puedan suponer un incremento de las que tuviera asignadas el puesto de procedencia.

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

5.- De las resoluciones que recaigan en los procedimientos a que se hace referencia en este artículo se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 38.- Jubilación.

1.- La jubilación forzosa de todo el personal laboral de la Diputación Provincial, se producirá a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga de citada edad en los términos previstos en la Normativa que resulte de aplicación.

2.- Los empleados podrán solicitar la jubilación voluntaria anticipada a partir de los sesenta años de edad, en las condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social en que estén encuadrados, siempre que reúnan los requisitos exigidos en dicho régimen y en caso de ser aceptada por la Excm. Diputación, tendrían derecho al premio o indemnización que a continuación se expone:

A los 60 años 24.040,48 €.

A los 61 años 17.429,35 €.

A los 62 años 10.818,22 €.

A los 63 años 6.611,13 €.

A los 64 años 3.606,07 €.

3. A los efectos de determinación de los criterios de admisión o denegación de las solicitudes de jubilación anticipada, las partes

firmantes del presente Acuerdo se comprometen a negociar la aprobación de un Reglamento de Planes de Jubilaciones Anticipadas que asimismo contemplará la posibilidad de la aprobación de Planes Específicos de Jubilación Anticipada. En cualquier caso, dichos criterios previos para la inclusión en Planes de Jubilación Anticipada vendrán determinados básicamente por la improcedencia de la de sustitución del beneficiario y la consiguiente amortización de la plaza que ocupe, por la relación coste de la indemnización / ahorro de conceptos retributivos de carácter personal y por circunstancias de especial penosidad concurrente en el puesto de trabajo ocupado por el beneficiario que incidan en el rendimiento de éste y aconsejen su retirada del servicio activo y la incorporación de nuevo personal más productivo. El proceso de negociación para la aprobación del Reglamento citado deberá tener su inicio en los dos meses siguientes a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

4. En ejecución de las medidas y previsiones estipuladas en el mencionado Reglamento se aprobará para cada ejercicio un Plan Anual de Jubilaciones anticipadas. Dicho Plan deberá ser objeto de elaboración y aprobación en el último trimestre del ejercicio anterior a aquél en que vaya a surtir efectos.

#### Artículo 39.- Plan de Pensiones

La corporación Provincial se compromete a promover un Plan de Pensiones para los empleados de la misma que se ajustará a la normativa vigente en dicha materia.

En dicho Plan de Pensiones la Diputación aportará por cada funcionario de carrera o personal laboral fijo que se incorpore al mismo la cantidad máxima de 18,03 € debiendo aportar éstos durante su vigencia un mínimo de 12,02 €.

Si el Reglamento del Plan de Pensiones, que en su día se aprobara, incorporará al mismo las primas del seguro de vida a que se hace referencia en el artículo 34, los empleados partícipes del Plan de Pensiones incorporados al mismo e incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, sólo tendrán derecho a las indemnizaciones de un solo seguro de vida, que será gestionado por el Plan, en las condiciones establecidas en el Reglamento del mismo.

Artículo 40.- Mejora de prestaciones derivada de situaciones de incapacidad temporal.

Cuando los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación general de Acuerdo se encuentren en situación de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, la Administración Provincial mejorará las prestaciones del correspondiente régimen de aseguramiento social hasta garantizar el cien

por cien de las retribuciones fijas y periódicas que el empleado percibiera con anterioridad a la situación de baja, todo ello mientras subsista la relación de servicios.

### CAPÍTULO VII

#### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 41.- Formación profesional.

1.- Las partes representadas consideran que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal al servicio de las Corporaciones Locales y la mejora de los servicios propios de éstas. Asimismo consideran que la coparticipación de todos los agentes, administrativos y sociales, en el desarrollo de la Formación del personal al servicio de las Corporaciones Locales es la mejor garantía para una mayor eficacia en cuanto a sus resultados, para proporcionar a los ciudadanos unos servicios públicos de calidad, posibilitando su adaptación a los continuos cambios y adecuándolos a las nuevas demandas sociales.

2.- En consecuencia con ello, reconocen la importancia de mantener e incrementar, en la medida de lo posible, los esfuerzos en este aspecto con el fin de posibilitar la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad, posibilitando una adaptación permanente de su personal a la evolución de los contenidos de los puestos de trabajo.
- b) Posibilitar la promoción profesional de los empleados de la Administración Local que evite su estancamiento funcional y permita un mayor dinamismo de los recursos humanos.
- c) Promover el desarrollo personal de los empleados de la Diputación de Badajoz.
- d) Impulsar el desarrollo de la carrera administrativa de los empleados de la Diputación de Badajoz.
- e) Posibilitar la movilidad profesional que permita la mejora de la calidad de los servicios públicos existentes y el desarrollo de los nuevos que demanda la sociedad.

3.- La regulación contenida en el presente Capítulo será de aplicación al desarrollo de actividades formativas realizadas al margen de los Acuerdos sobre Formación Continua de ámbito Nacional y los Acuerdos vigentes suscritos entre la Diputación Provincial y las Organizaciones Sindicales. Dichos Acuerdos mantendrán plena vigencia sobre las actividades de formación continua.

**Artículo 42.- Comisión Paritaria de Formación.**

A los efectos de configurar el órgano de participación de la representación de los empleados públicos en el diseño y ejecución de los Planes y actividades formativas que se lleven a cabo en la Diputación Provincial de Badajoz, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación entre las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y la Administración Provincial cuya composición, reglas de funcionamiento y competencias serán las establecidas en los vigentes Acuerdos de Formación Propia.

**Artículo 43.- Permisos para la formación.**

1.- Para facilitar la formación y el reciclaje profesional del personal a su servicio, la Diputación Provincial se compromete a adoptar entre otras, las siguientes medidas:

a) En los cursos de la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, el tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos respecto de aquellos periodos que coincidan con el horario laboral ordinario siempre que tal asistencia haya sido autorizada u ordenada por la Corporación por considerarla de interés para la misma.

b) Concesión de permisos con un límite máximo de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados en el apartado a) del presente Acuerdo y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente. La denegación de estos permisos deberá efectuarse mediante resolución motivada.

c) Concesión de permiso no retribuido, hasta un máximo de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, no contemplados en los dos apartados anteriores, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente. La denegación de estos permisos deberá efectuarse mediante resolución motivada.

2.- Las previsiones y medidas contenidas en el apartado 1 no serán de aplicación en aquellos ámbitos en los que por razón de las especiales jornadas que desarrollan o cualquier otra causa se haga necesario determinar reglas específicas de aplicación que serán objeto de negociación separadamente de las que con carácter general se establecen en el presente Convenio.

3.- Los Planes de Empleo podrán contemplar Planes de Formación específicos al amparo del Art. 18 Ley 30/84 de 2 de agosto.

**Artículo 44.- Promoción Profesional.**

1.- Los puestos de trabajo a desempeñar por los empleados provinciales se estructurarán en los niveles que para la determinación del complemento de destino de los funcionarios públicos se establece en la normativa vigente, sin perjuicio de los límites que para la asignación de niveles mínimos se estipulan en el artículo 21 del presente Acuerdo.

2.- Los empleados laborales fijos de la Diputación Provincial de Badajoz adquirirán un grado personal por el desempeño, con carácter definitivo y por alguno de los sistemas de provisión establecidos en la vigente normativa, de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los empleados que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

A tales efectos, el grado personal inicial se corresponderá con el nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo una vez hayan transcurrido los periodos de tiempo señalados en el párrafo precedente.

3.- La adquisición del grado personal comporta el derecho a percibir el complemento de destino correspondiente al nivel de dicho grado.

4.- El proceso de consolidación del grado personal de los empleados provinciales se ajustará a las siguientes reglas:

a) Si durante el tiempo en que el empleado desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

b) Cuando el empleado obtenga destino de nivel superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel será computado a efectos de dicha consolidación.

c) Cuando el empleado obtenga destino de nivel inferior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación del grado correspondiente a aquel.

d) Consolidado el grado inicial, el tiempo de desempeño de un puesto de trabajo mediante comisión de servicios o nombramiento provisional será computable a efectos de consolidación de grado siempre que se den las siguientes circunstancias:

d.1. Que el puesto desempeñado en comisión de servicios o mediante nombramiento provisional sea de nivel superior al del puesto ocupado en origen.

d.2. Que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

e) El tiempo de permanencia en la situación de excedencia que implique reserva de puesto de trabajo será computado a efectos de consolidación del grado correspondiente al nivel del último puesto desempeñado con carácter definitivo en servicio activo o de aquel que se hubiera obtenido con posterioridad a través del sistema de concurso.

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

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

Artículo 45.- Garantía del puesto de trabajo.

A los empleados que cesen en el desempeño de un puesto de trabajo se le podrá adscribir a cualquier otro puesto de trabajo de nivel correspondiente al intervalo asignado a su Grupo de titulación según los presentes Acuerdos, pero en todo caso conservará su derecho a percibir el complemento de destino que tuviera consolidado.

Artículo 46.- Medidas, requisitos y criterios para la promoción.

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

a) De entre las plazas que integren las Ofertas de Empleo Público de la Corporación se reservará por ésta un número suficiente de plazas para promoción profesional interna, en función del número de candidatos potenciales y previa negociación con las Secciones Sindicales.

b) Los procesos de Promoción Profesional Interna podrán llevarse a cabo en Convocatorias independientes de las de ingreso cuando por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos así lo determine la Corporación, previa negociación con las Secciones Sindicales.

c) Los empleados que accedan a otras plazas por el sistema de promoción interna tendrán en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno o sistema.

d) Podrá establecerse la exención de algunas de las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya exigidos para el acceso a la plaza de origen.

e) Los empleados que obtengan nueva plaza por el Sistema de promoción interna conservarán el grado personal que hubieran consolidado en la plaza o puesto de trabajo de procedencia. El tiempo de servicio prestado en dicha plaza o puesto de procedencia podrá ser de aplicación para la consolidación de un nuevo grado personal.

2.- Requisitos: La promoción interna consistirá en el ascenso desde plazas integradas en un Grupo de titulación a otras del mismo o superior Grupo a través de un procedimiento restringido que se ajustará a las siguientes condiciones:

a) La promoción interna se efectuará por el sistema de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

b) En las Convocatorias de promoción interna se podrá establecer, en su fase de concurso una puntuación mínima que necesariamente haya de alcanzarse para acceder a la fase de oposición. En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar la fase de oposición.

c) Para participar en pruebas de promoción interna, los empleados provinciales deberán tener una antigüedad de al menos dos años en la plaza o grupo que ocupen al día de finalización del plazo de presentación de instancias de participación en la convocatoria y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos en las bases reguladoras de la misma.

d) Para el acceso a plazas integradas en el Grupo C de titulación desde plazas correspondientes al Grupo D, los requisitos de titulación podrán ser suplidos por la antigüedad del empleado igual o superior a diez años o a cinco más la superación de un curso específico al que se acceda por criterios objetivos. Este procedimiento excepcional, que no será de aplicación a los supuestos en que la titulación requerida habilite para el ejercicio en exclusiva de una profesión u oficio, podrá extenderse a los procesos de promoción interna seguidos para el acceso a otros Grupos en la medida en que tal posibilidad les sea reconocida a los funcionarios locales mediante la oportuna habilitación legal.

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

a) Criterios de promoción aplicable al Grupo E: Se promoverán medidas que se intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados del Grupo E al Grupo D en las correspondientes ramas funcionales. La convocatoria de promoción del Grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos que establezca la legalidad vigente en cada momento. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados de la rama profesional a que pertenezcan las plazas.

b) Criterios de promoción aplicables al Grupo D: El acceso al Grupo C se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Grupo D de la correspondiente rama de actividad o funcional. Los empleados del Grupo D, que carezcan del título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este Curso se basará en criterios objetivos. La convocatoria de promoción del Grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados de la rama profesional a que pertenezcan las plazas.

c) Criterios de promoción aplicables al Grupo C: Los empleados del Grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La Corporación potenciará las acciones de formación para este Grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los funcionarios del Grupo D. En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública, se considerará que, en la participación de los empleados del Grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a Cuerpos y Escalas del Grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que no resulte adecuada.

d) Criterios de promoción aplicables al Grupo B: Los empleados del Grupo B, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva.

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

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

4.- La Diputación Provincial y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.

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

## CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL

Artículo 47.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se establecerán de conformidad con la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su regulación y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en dicha Ley.

Artículo 48.- Uniformes y utensilios de trabajo.

1.- La Excm. Diputación Provincial establecerá la dotación de uniformidad y herramientas y utensilios laborales que necesiten los empleados para el desempeño de sus funciones previo conocimiento del Comité de Empresa y, en su caso, del Comité de Salud que corresponda.

2.- Los empleados provinciales vendrán obligados a observar la debida diligencia en el cuidado de la uniformidad, utensilios y herramientas que se les faciliten y la Diputación Provincial deberá proceder a la reposición de los mismos previa justificación de su deterioro y la entrega del objeto reemplazado, todo ello una vez el empleado disponga de la asignación inicial de la uniformidad que se considere necesaria en cada caso.

3.- Se tenderá a la unificación de colores, formas y tipos de uniformidad sin perjuicio de las especificaciones técnicas que hayan de observarse en materia de prevención de riesgos laborales. Se procurará que la uniformidad externa se encuentre suficientemente identificada mediante los distintivos que se estimen convenientes.

#### Artículo 49.- Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo, habrá como mínimo un botiquín, debidamente provisto, y todos aquellos aspectos que recoge la ley de prevención y riesgos laborales, velando por ello el comité de salud laboral.

### CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

#### SECCIÓN 1ª: DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS

#### Artículo 50.- Secciones sindicales.

1.- Los empleados afiliados a los sindicatos legalmente constituidos podrán constituir una sección sindical única para cada Organización Sindical en el ámbito de la Diputación Provincial de Badajoz en los términos establecidos en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) A que la Diputación de Badajoz ponga a disposición de cada sección sindical un tablón para anuncios y un local en Badajoz. Asimismo facilitará iguales medios en la ciudad de Mérida en tanto la Administración Provincial mantenga bajo su ámbito de gestión el Hospital Psiquiátrico ubicado en dicha localidad. Dichos locales estarán dotados de los medios materiales indispensables tales como mobiliario, teléfono, fax y equipo mínimo de reprografía.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en el art. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya.

#### Artículo 51.- Delegados Sindicales.

1.- Las secciones sindicales cuyos sindicatos hayan obtenido representación en la Junta de Personal y/o Comité de Empresa estarán representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Diputación Provincial, cuyo número global, para la representación del personal funcionario y laboral, será de seis para las centrales sindicales más representativas a nivel de la función pública, que concurran a las elecciones en esta Diputación, determinándose el número de delegados sindicales, para el resto de las centrales sindicales en función del porcentaje de votos obtenidos en cómputo conjunto para las candidaturas presentadas en el ámbito laboral y de personal funcionario, de conformidad a la siguiente escala:

|                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| Menos del 10% de los votos      | 1 Delegado  |
| Del 10% al 20% de los votos     | 3 Delegados |
| Más del 20% al 40% de los votos | 4 Delegados |
| Más del 40% al 50% de los votos | 5 Delegados |
| Más del 50% de los votos        | 6 Delegados |

3.- Las secciones sindicales pondrán en conocimiento de la Diputación Provincial cada año, la relación nominal de los delegados sindicales, así como cualquier variación, indicando tanto el nombre del delegado sindical que deja de serlo, como el del nuevo.

4.- Los delegados sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para éstos, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Diputación ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los Comités de Salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Diputación previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los funcionarios en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en las sanciones de estos últimos.

Las comunicaciones y remisión de documentos que para el efectivo ejercicio de tales derechos se lleven a cabo por la Administración Provincial se efectuará como regla general mediante la puesta a disposición de las secciones sindicales de tales comunicaciones y documentación en carpetas o bandejas de recogida que se habilitarán en el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior cuyas reglas de funcionamiento habrán de determinarse de manera consensuada.

#### Artículo 52.- Crédito horario sindical individual.

1.- Para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos que representan, dispondrán de 40 horas mensuales para cumplir esta finalidad. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las reuniones formalmente convocadas por los órganos de gobierno de la Diputación Provincial de Badajoz o por el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior. En las sesiones de órganos que tengan prevista la asistencia de asesores de las secciones sindicales asistentes, dichos asesores disfrutarán de los permisos necesarios para asistir a dichas sesiones. El crédito horario sindical se adjudicará y disfrutará por periodos mensuales sin que quepa acumulaciones que excedan de dicho periodo mensual.

2.- Los Delegados Sindicales podrán disponer la cesión de su crédito horario sindical a favor de la Organización en cuyo nombre actúan, cesión que deberán hacer constar por escrito. En virtud de tal cesión, las Secciones Sindicales podrán disponer la acumulación de créditos horarios y su distribución entre aquellos de sus afiliados que tengan la condición de Delegados Sindicales o miembros de los Órganos de Representación constituidos ante la Diputación Provincial de Badajoz. Para dicha acumulación no se podrá disponer en ningún caso del crédito horario sindical que correspondiera a aquellos miembros de órganos de representación que habiendo concurrido bajo unas siglas a las elecciones sindicales hubieran cambiado de afiliación sindical. En este último supuesto dichos miembros conservarán su derecho individual al disfrute del crédito horario sindical mientras mantenga tal condición.

3.- La distribución del crédito horario sindical será comunicada por cada Sección Sindical en la primera quincena de cada ejercicio al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior. Cualquier variación sobre dicha distribución deberá ser comunicada igualmente en los últimos cinco días de cada mes natural y alcanzará validez a partir del primer día del mes siguiente al de la comunicación. No se admitirán otras variaciones distintas de las previstas en este párrafo salvo motivo justificado que se deberá hacer constar por escrito y que exigirá el previo acuse de recibo y aceptación del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior para su efectividad.

4.- Si como consecuencia de la acumulación y redistribución de crédito horario sindical algún Delegado o miembro de órgano de representación resultara liberado, éste quedará dispensado de la obligación de asistir a su puesto de trabajo.

5.- Para la utilización del crédito horario sindical individual, el titular del derecho deberá ponerlo en conocimiento del titular del órgano o unidad administrativa al que se encuentra adscrito mediante escrito que se presentará con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales debidamente justificadas en cuyo caso tal comunicación se efectuará en las veinticuatro horas siguientes. Excepción hecha de los supuestos de concurrencia de los motivos justificados a que se ha hecho referencia no se admitirán comunicaciones de uso de crédito horario sindical con posterioridad al disfrute del mismo.

Artículo 53.- Bolsas de créditos horarios sindicales y liberados sindicales.

1.- Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funciona-

rios de la Diputación podrán constituir una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por todos sus delegados sindicales y miembros de órganos de representación del personal.

2.- La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical, pudiendo distribuirla en los términos establecidos en el artículo 50, apartados 2 y 3 de los presentes Acuerdos. No podrán disfrutar de horas sindicales cedidas aquellos empleados, estén o no afiliados a un sindicato, que no tengan la condición de miembro del Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegado Sindical salvo que se trate de una liberación total, en cuyo caso dicha liberación podrá recaer sobre cualquier empleado provincial.

3.- El crédito de horas necesario para adquirir la liberación se establece en 124 horas/mes. Los trabajadores que, fruto de la acumulación de crédito horario, resultasen liberados no dejarán de percibir los complementos fijos y periódicos que vinieran percibiendo habitualmente de no encontrarse en dicha situación. Se admitirán semiliberaciones que recaigan en todo caso en Delegados Sindicales y/o miembros de órganos de representación del personal funcionario o laboral con turno fijo de trabajo, que dispensarán de la obligación de asistir al puesto de trabajo durante periodos de quince días consecutivos o alternos en cómputo mensual, exigiendo la acumulación de crédito horario sindical por un total de 68 horas al mes. Dichas semiliberaciones sólo se autorizarán a aquellas secciones sindicales que no tuvieran asignadas liberaciones completas y el régimen de comunicaciones y autorizaciones será idéntico al determinado para las liberaciones.

4.- Las comunicaciones para liberar a un funcionario se enviarán por parte del sindicato que corresponda, al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, haciendo constar en dicha solicitud la categoría profesional, tipo de relación contractual, régimen jurídico de pertenencia, centro de trabajo y periodo por el que se realizará la liberación. El efecto de esta designación se producirá a los 7 días de su comunicación a la Delegación del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior. La sustitución de las personas que se refieren los apartados anteriores, podrá realizarse por las Secciones Sindicales previa comunicación con una antelación de 7 días.

Artículo 54.- Gastos de funcionamiento.

Para el sostenimiento de los gastos de desplazamiento de los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa en su asistencia a reuniones de los órganos colegiados de que formen parte y, en general, para el ejercicio de su actividad de representación, la

Diputación Provincial podrá disponer el abono de una cantidad a tanto alzado para cada ejercicio anual a las Secciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, cantidad que guardará proporción con el número de representantes obtenidos en el Comité de Empresa. Esta proporción permanecerá inalterable durante el periodo de duración del mandato representativo con independencia de que varíe la adscripción sindical de los miembros de la Junta. El modo de abono y justificación se efectuará conforme a las normas que tenga establecidas la Administración Provincial.

## SECCIÓN 2ª: DE LAS ASAMBLEAS Y EL DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 55.- De las asambleas de funcionarios y el derecho de reunión.

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

- Las Secciones Sindicales con representación en la Diputación.
- El Comité de Empresa.
- Cualesquiera empleados de la Diputación siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento del colectivo convocado.

2.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo previo acuerdo en tal sentido, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales, no pudiéndose convocar con cargo a este crédito más de 40 horas al año de asambleas que se distribuirán entre Secciones Sindicales y Órganos de Representación según se acuerde por los mismos. En tanto no se alcance dicho acuerdo la Administración Provincial no autorizará la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

3.- Cuando las reuniones, hayan de tener lugar fuera de la jornada de trabajo, no se podrá convocar con cargo a este crédito más de 40 horas al año de asambleas que se distribuirán entre Secciones Sindicales y Órganos de Representación según se acuerde por los mismos. En tanto no se alcance dicho acuerdo la Administración Provincial no autorizará la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo.

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

Artículo 56.- Requisitos de convocatoria y celebración.

1.- Serán requisitos para convocar una reunión o asamblea los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración al Área de Recursos Humanos y Régimen Interior con una antelación mínima de dos días hábiles.

b) En este escrito se indicará:

— La hora y el lugar de celebración.

— El orden del día.

— Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

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

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

## CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- Disposición general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La corporación Provincial y la representación sindical, conscientes de la importancia que supone las mejoras en las condiciones de trabajo y la ausencia de condicionantes de presión o acoso, que destruyan la empleabilidad y la resistencia psicológica de los empleados públicos, estudiarán conjuntamente la provisión de medidas que hagan imposible la existencia de los mismos y se sancione a quienes pudieran ejercitar acciones de aquella índole. Todo ello, al menos, en tanto no exista legislación concreta al respecto.

Artículo 58.- Faltas.

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

**Artículo 59.- Faltas Leves.**

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

**Artículo 60.- Faltas graves.**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.
- e) Las graves desconsideraciones con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyen falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento evidente, que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

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

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

n) La grave perturbación del servicio.

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

o) La grave falta de consideración con los administrados.

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

**Artículo 61.- Faltas muy graves.**

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

b) El abandono del servicio.

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

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

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

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

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

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

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

#### Artículo 62.- Sanciones.

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

a) Por falta leves:

- Apercibimiento.
- Suspensión no superior a diez días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de funciones hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de funciones de 3 años y 1 día a 6 años.
- Despido.

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

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

#### Artículo 63.- Procedimiento.

1.- Las partes firmantes del presente convenio, aceptan en lo referente al régimen disciplinario, establecer el mismo procedimiento que para el personal funcionario.

2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

#### Artículo 64.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse

cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos, por cualquier acto propio del expediente instruido, o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado, que pueda instruirse en su caso.

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

#### Artículo 65.- Cancelación.

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

### CAPÍTULO XI

#### SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

##### Artículo 66.- Objeto del sistema.

1.- Mediante el presente Convenio, en virtud de lo previsto en el artículo 154 del Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, se establece un modo de resolución alternativo de conflictos colectivos laborales surgidos entre la Administración Provincial con su personal laboral.

2.- Este modo de resolución alternativo de conflictos consistirá en la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación y previa las acomodaciones a los mismos previstas en este Convenio.

##### Artículo 67.- Ámbito personal, material y temporal del sistema.

1.- El presente Acuerdo será aplicable a los conflictos regulados en el apartado 1º del artículo 5º del Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y que se relacionan a continuación:

a) Conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Conflictos colectivos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la

existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo al menos de seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Conflictos colectivos que den lugar a la convocatoria de una huelga.

d) Conflictos colectivos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

e) Conflictos colectivos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El ámbito personal se extiende a los conflictos colectivos surgidos entre la Administración Provincial y el personal laboral a su servicio incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio y en los términos que en el mismo se prevén.

3.- La vigencia del sistema comenzará con la entrada en vigor del presente Convenio, se prolongará durante el periodo de vigencia del mismo.

Artículo 68.- Sujetos legitimados.

Estarán legitimados los sujetos a los que se refiere el artículo 13 del Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y que a continuación se relacionan:

a) En los conflictos a los que se refiere el apartado a) y c) del artículo 66 del presente Convenio, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con su legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

b) En los conflictos previstos en el apartado b) del artículo 66 estarán legitimadas las respectivas representaciones de la Administración Provincial y trabajadores que participan en la negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

c) En los conflictos regulados en el apartado d) del artículo 66 estarán legitimados el comité de huelga y la Administración Provincial.

d) En los conflictos a que se refiere el apartado e) del artículo 66, estarán legitimados la Administración Provincial y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

Artículo 69.- Grado de vinculación en función del procedimiento elegido.

1.- En cuanto a la mediación-conciliación: La mediación-conciliación se llevará a cabo en los términos previstos en el Reglamento citado, con la peculiaridad de que la asistencia a la conciliación-mediación, en el caso de la Administración Provincial, se llevará a cabo por el Diputado Delegado del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior o persona en quien delegue. La aceptación de la propuesta del mediador se llevará a cabo por los órganos a los que se refiere el apartado siguiente. En todo caso, la propuesta de mediación que pueda hacer el órgano mediador se tendrá por no puesta cuando la misma no hubiera sido aceptada por alguna de las partes o la misma, pese a la avenencia del acta, no hubiera sido expresamente refrendada con posterioridad por los órganos competentes a los que se refiere el párrafo siguiente.

2.- En cuanto al arbitraje: El arbitraje requerirá haber agotado el trámite de conciliación sin acuerdo, así como la conformidad de las partes en conflicto de sometimiento expreso al arbitraje. El acta de sometimiento a arbitraje deberá ser suscrita por el Presidente de la Diputación de Badajoz. La sumisión a arbitraje, en el caso de la Administración Provincial, requerirá la aprobación de la misma por el órgano competente Presidente o Pleno Corporativo, que, en cada caso, proceda.

Artículo 70.- Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Badajoz.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Diputación Provincial, la Comisión Paritaria del citado Convenio interviene preceptivamente y con carácter previo a la vía arbitral o judicial. En consecuencia al escrito de iniciación de un procedimiento de conciliación-mediación deberá adjuntarse la acreditación de la intervención de la citada Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

Artículo 71.- Asistencia a las sesiones de la Comisión Paritaria del ASECEX.

La Diputación de Badajoz, a través de los representantes designados al efecto podrá participar con voz en la Comisión Paritaria de Seguimiento del acuerdo ASEC-EX, en aquellos asuntos que específicamente afecten a la Administración Provincial.

Artículo 72.- Designación de mediadores/árbitros.

Las partes firmantes del presente Acuerdo podrán proponer mediadores o árbitros con carácter permanente e integrarlos en el listado de mediadores y árbitros del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

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

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

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

Disposición Adicional segunda.- La Diputación Provincial entregará copia del presente Acuerdo a todos los empleados laborales que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

Disposición Adicional tercera.- Suscrito el Convenio de Gestión del "Hospital San Sebastián" y de conformidad con lo provisto en la estipulación octava del mismo, las retribuciones abonables al personal sometido al ámbito de aplicación del referido Convenio serán las que se establezcan por el SES. Asimismo y en cumplimiento de lo dispuesto en la misma estipulación serán de aplicación al personal de la Administración Provincial sometido al ámbito de aplicación del Convenio de Gestión las prestaciones sociales reconocidas en el presente Acuerdo, cuando superen las reconocidas por el SES para su propio personal. En tanto no se produzca la definitiva transferencia o integración de dicho personal en el SES la representación de los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del referido Convenio de Gestión recaerá en los órganos de representación instituidos en la Administración Provincial.

Disposición Adicional primera.

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

Disposición Adicional cuarta.- Se negociará el reparto de un fondo adicional, procedente del anterior convenio, por un importe de 96.162 €, entre los empleados públicos (funcionarios y laborales) de esta Corporación Provincial a abonar entre los ejercicios presupuestarios 2002, 2003 y 2004.

Disposición Transitoria primera.- A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9.1 y 2 del presente convenio, la Administración Provincial llevará a cabo por primera vez los procedimientos a los que se hace referencia en citados artículos en las siguientes fechas:

- a) Artículo 9.1. Primer trimestre del año 2003.
- b) Artículo 9.2. En los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

Disposición Transitoria segunda.- Las previsiones contenidas en el presente convenio respecto de la alteración de horarios y jornadas de trabajo no surtirán efecto para el colectivo de empleados del S.P.E.I. en tanto no se lleve a cabo el proceso de negociación específica para tal colectivo previsto en los acuerdos suscritos en su día sobre tal materia quienes conservarán su horario actual en tanto no culmine el proceso de negociación aludido.

Disposición Transitoria tercera.- Desde la fecha de firma del presente Acuerdo hasta la celebración de las próximas elecciones sindicales, el cuadro de asignación de bolsas de crédito horario sindical vendrá determinado por el número de miembros de los órganos de representación existentes en la Administración Provincial que actualmente pertenecen a cada una de las Secciones sindicales así como por el número de Delegados Sindicales atribuidos inicialmente a cada Sección. Dicho cuadro es el siguiente:

| SECCION SINDICAL | DELEGADOS SINDICALES | JUNTA PERSONAL | COMITÉ EMPRESA | TOTAL REPRESENTANTES | BOLSA FIJA | BOLSA FINAL |
|------------------|----------------------|----------------|----------------|----------------------|------------|-------------|
| U.G.T.           | 6                    | 6              | 3              | 15                   | 32         | 632         |
| C.S.I.-C.S.I.F.  | 6                    | 6              | 2              | 14                   | 36         | 596         |
| C.C.O.O.         | 6                    | 3              | 1              | 10                   | 18         | 418         |
| P.A.L.S.I.       | 4                    | 2              | 1              | 7                    | 36         | 316         |
| SIP-USICAEX      | 1                    | 3              | 5              | 9                    | --         | 360         |
| CEMSATSE         | 1                    | 0              | 1              | 2                    | --         | 80          |

En dicho cálculo mensual no se incluye el relativo al único miembro de la Junta de Personal no integrado en ninguna de las formaciones sindicales reseñadas y del mismo se deducirán cuarenta horas mensuales por cada miembro de órganos de representación que deje de pertenecer a la formación sindical de la que actualmente forme parte.

Disposición Derogatoria.- Quedan derogados cuantos acuerdos,

disposiciones, reglamentos o resoluciones, etc. de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Disposición Final.- El presente Convenio entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites establecidos en el artículo 2.1, b).

Badajoz, 9 de julio de 2002.

## ANEXO I

Cálculo del cómputo en horas anuales de la jornada de trabajo (35 horas semanales).

Horas de trabajo al año: 365 días al año multiplicado por 7 horas/días = 2.555

| Cálculo  | Días | Horas |
|--|------|-------|
| 52 semanas x 2 días (sábados y domingos)   | 104  | 728   |
| 12 días, fiestas nacionales y de Comunidad Autónoma, menos dos de ellos que coinciden con sábados (8 de septiembre y 8 de diciembre) | 10   | 70    |
| 2 días festivos locales  | 2    | 14    |
| 3 días festivos por convenio (22 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre)   | 3    | 21    |

22 días y 3 horas, correspondientes al periodo de vacaciones

22 154

9 días de convenio

9 63

TOTALES

150 1.050

2.555 - 1.050 = 1.505 horas anuales.

No obstante, los empleados provinciales que, atendiendo a las peculiaridades de las unidades o centros a los que se encuentren adscritos, desarrollen su trabajo en la modalidad de turnos continuará prestando servicios conforme al horario que actualmente realicen en tanto no se alteren los mismos previa negociación con la representación de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.