



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Aprobado por acuerdo de Pleno de 24 de mayo de 2019, en sesión extraordinaria y urgente, al punto núm. 6 de su orden del día, (BOP Málaga de 4 de octubre 2019, vigencia desde 5 de octubre de 2019)

Modificado por acuerdo de Pleno de 22 de diciembre de 2022, punto 2.2.1. de su orden del día (entrada en vigor 1 de enero de 2023)

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1.-SUBJETIVO:

Se regirán por el presente Convenio Colectivo los/as trabajadores laborales que prestan sus servicios en la Diputación Provincial de Málaga.

1.2.-FUNCIONAL:

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones entre la Diputación Provincial de Málaga y sus empleados/as en régimen laboral, cuya prestación de servicios se regirá por este Convenio Colectivo y cuantas disposiciones legales vigentes, sean de general y pertinente aplicación.

La Diputación Provincial de Málaga asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

1.3.- TERRITORIAL:

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo que la Diputación Provincial de Málaga tenga o pueda tener.

1.4.- TEMPORAL:

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de un año a contar desde su aprobación por el Pleno de la Corporación.

ARTÍCULO 2.- PRÓRROGAS Y REVISIONES

2.1.- PRÓRROGAS:

El presente Convenio será prorrogado a partir de la fecha de finalización de su vigencia, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes solicite formalmente una nueva negociación del Convenio, con un mes de antelación, como mínimo, respecto de la fecha de expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga, los conceptos económicos serán incrementados de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o cualquier normativa de aplicación en los mismos términos que se fije para el personal de la Administración Civil del Estado.

2.2.- REVISIONES:

Las condiciones económicas se revisarán cada año de acuerdo con lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier normativa de aplicación.

ARTÍCULO 3.- NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

La solicitud de negociación del nuevo Convenio deberá efectuarse con un mínimo de un mes de antelación previo al vencimiento de la vigencia del Convenio y deberá formalizarse por escrito.

La parte que formule dicha solicitud deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada y deberá ser notificada a la otra parte.

Una vez se solicite la negociación del nuevo Convenio, durante las negociaciones y hasta que no entre en vigor, será de aplicación y mantendrá su plena vigencia el presente Convenio Colectivo en todo su articulado, así como las mejoras que se acuerden y pacten o que se fijen por estamentos superiores, que sean de obligado cumplimiento.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

4.1.- Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam".

4.2.- En caso de contradicción en el articulado del presente texto, resolverá la Comisión Paritaria.

4.3.- Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la Diputación Provincial en lo que sea más favorable para el personal laboral, seguirán vigentes en tanto en cuanto no contradigan lo pactado en este Convenio, ni la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 5.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN Y MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

5.1.- MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
La Mesa General de Negociación de la Diputación Provincial de Málaga, estará compuesta por once representantes de la Corporación y once del personal, que serán designados por las Organizaciones Sindicales con representación de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales.

Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

El voto de la parte social se adoptará por acuerdo mayoritario de sus componentes, siendo el mismo ponderado en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales. El voto de la Corporación será el expresado por su portavoz.

Las partes negociadoras podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto, previa comunicación de la Presidencia a la Mesa.

La Presidencia de la Mesa recaerá en quien designe la Corporación. Asimismo, dicha Mesa contará con un Secretario/a que designará la Administración con voz pero sin voto, teniendo entre sus funciones la gestión de un registro de actas de sus reuniones, documentos y escritos dirigidos y emitidos por la Mesa, quedando estos a disposición de todos sus miembros.

La Mesa General constituye el primer nivel de negociación, llamado a negociar las condiciones generales de trabajo que afecten a todos/as los/as empleados/as públicos de esta Administración Local, de entre las contempladas en el art. 37 del EBEP y aquellas otras que así se determine.

5.2.- MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA.

Se crea la Mesa de Negociación de los trabajadores/as laborales de la Diputación Provincial de Málaga, que estará compuesta por siete representantes de la Corporación y siete del personal, que serán designados por las Organizaciones Sindicales con representación en el comité de empresa de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales.

El voto de la parte social se adoptará por acuerdo mayoritario de sus componentes, siendo el mismo ponderado en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales. El voto de la Corporación será el expresado por su portavoz.

Las partes negociadoras podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto, previa comunicación de la Presidencia a la Mesa.

La Presidencia de la Mesa recaerá en quien designe la Corporación. Asimismo, contará con un Secretario/a que designará la Administración con voz pero sin voto, teniendo como funciones la gestión de un registro de actas de sus reuniones, documentos

y escritos dirigidos y emitidos por la Mesa, quedando estos a disposición de todos sus miembros.

5.3.- COMPETENCIAS DE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN.

5.3.1.- MATERIA OBJETO DE NEGOCIACIÓN:

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La negociación, actualización y modificación del contenido del presente Convenio Colectivo, que tendrá eficacia obligacional a partir de su aprobación por el Pleno de la Corporación.
- b) Aplicación y destino de los fondos que se aporten a las contingencias de un seguro de vida, capital diferido, plan de Pensiones, Ahorro y/o cualquier otra fórmula, según lo pactado en este Convenio Colectivo.
- c) Fijar los criterios de concesión y seguimiento de los préstamos.
- d) Información sobre nuevas incorporaciones de personal laboral.
- e) El establecimiento de Comisiones Técnicas, sus competencias y régimen de funcionamiento de estas.
- f) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- g) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los/as trabajadores laborales.
- h) La negociación de las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- i) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- j) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- k) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- l) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

- m) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- n) Los criterios generales de acción social.
- o) ñ) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- p) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los trabajadores, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- q) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- r) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- s) Además de estas, aquellas otras que, de conformidad con la legislación vigente, sean consideradas como materias de negociación.
- t) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica fuera del término municipal, cuando exista disconformidad por el empleado afectado.

En caso de que la Mesa tuviera duda sobre alguna cuestión, podrá elevar consulta a la autoridad que se estime competente y que se designe por la misma.

5.3.2.- DERECHO DE INFORMACIÓN:

Los/as miembros de la Mesa tendrán derecho a obtener toda clase de información en relación con las competencias de la misma.

5.3.3.- CONVOCATORIAS:

La Mesa se reunirá en las fechas que, de común acuerdo, fijen la Diputación y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, la reunión se celebrará en el plazo máximo de un mes desde que la Diputación o la mayoría de las Organizaciones Sindicales legitimadas lo promuevan, salvo que existan causas legales.

5.3.4.- CONSTITUCIÓN:

La Mesa quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Diputación, las Organizaciones Sindicales legitimadas para participar representen, como mínimo, la mayoría absoluta de sus miembros.

5.3.5.- EFICACIA:

Los acuerdos adoptados por la Mesa se someterán a los Órganos de Gobierno, que corresponda, en el plazo máximo de tres meses.

5.4.- COMISIONES:

Para una mejor y más ágil resolución de los distintos temas encomendados a la Mesa de Negociación, se crearán las siguientes comisiones, que se compondrán de forma paritaria, correspondiendo 6 representantes a la Corporación y 6 a la representación social, distribuidos proporcionalmente en función de la representación en la MGN

El voto de la parte social se adoptará por acuerdo mayoritario de sus componentes, siendo el mismo ponderado en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales.

Las comisiones a crear serán, entre otras, las siguientes:

- a) Comisión de Personal.
- b) Comisión de Formación.
- c) Comisión de Igualdad de género en la empresa.
- d) Comisión de Vivienda.
- e) Comisión de Contratación, Selección de Personal y Seguimiento de Bolsas.

La periodicidad de las reuniones de las distintas Comisiones será cuando hubiese materia para ello, estableciéndose que en caso de no celebración se delegarán las materias en la Mesa General de Negociación, debiéndose levantar acta de cada una de las sesiones que se celebren.

5.5.- COMISIÓN PARITARIA

Asimismo se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

5.5.1.- COMPOSICIÓN:

Se compondrán de forma paritaria, correspondiendo 5 representantes a la Corporación y 5 a la representación social, distribuidos proporcionalmente en función de su representación.

5.5.2.- FUNCIONES:

a) Interpretar la totalidad de artículos y cláusulas del Convenio, que se realizará conforme al espíritu que lo informa.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio se planteen por la Corporación, las Secciones Sindicales firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e) Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio Colectivo.

5.5.3.- PROCEDIMIENTO:

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, a tales efectos, se procederá como sigue:

a) Reuniones. La periodicidad de las reuniones de la Comisión será de, al menos, una vez al trimestre, debiéndose levantar acta de cada una de las sesiones que se celebren. Con carácter extraordinario también deberá reunirse la Comisión, a iniciativa de una de las partes, en un plazo de 10 días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha de la comunicación, por escrito, a la otra parte. En caso de que la iniciativa corresponda a los/as representantes de los/as trabajadores/as, deberán formularla mediante escrito suscrito por un número de sindicatos tal que juntos ostenten, de forma ponderada, la mayoría de la representación sindical. Podrá realizarse reuniones con carácter urgencia cuando ambas partes así lo acuerden.

b) Convocatoria: Se efectuará por la representación de la Corporación, a iniciativa propia, o en la forma establecida en el párrafo anterior.

c) Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes en función del voto ponderado al que representan, y tendrán eficacia por sí mismos, una vez adoptados.

d) Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En caso de que persistan el desacuerdo o las discrepancias, ambas partes acuerdan someterse a procedimiento de mediación/arbitraje del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía – SERCLA.

5.5.4.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES):

1. La Comisión Paritaria será competente para resolver las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de la inaplicación de las condiciones de trabajo, a que hace referencia en el artículo 82.3 del E.T., pactadas en este Convenio Colectivo.

2. Deberá ir precedida de un período de consultas según procedimiento regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores de una duración, no superior a quince días.

3. Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4. El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

5. Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía – SERCLA.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II:

PROCEDIMIENTO DE INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 6.- INGRESO EN PLAZAS VACANTES.

El ingreso en las plazas vacantes de personal laboral de la Diputación se realizará mediante Oferta de Empleo Público y se registrará por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustaran, en todo caso, a lo dispuesto en las normas específicas de aplicación a las mismas. Dicha Oferta de Empleo se negociará en el ámbito de la Mesa General de Negociación, reservándose el porcentaje legal de plazas establecido para personas con discapacidad.

Siempre que la legislación lo permita, se convocarán anualmente las plazas vacantes existentes, estén o no ocupadas por personal interino, comprometiéndose la Corporación a ejecutar dichas convocatorias en el plazo máximo de tres años.

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS:

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo a los que puede acceder desde las plazas convocadas, incluyendo, de manera preferente, las pruebas prácticas que sean necesarias.

En el caso de personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal se evitará que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para no generar su nombramiento en el caso de que reúna los requisitos referidos para el acceso a la plaza.

6.2.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL LABORAL:

El Presidente de la Corporación podrá contratar personal laboral interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por trabajadores/as fijos.

La selección de dicho personal se efectuará previa convocatoria pública y con respeto, en todo caso, de los principios de mérito y capacidad. El personal laboral interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso.

6.3. ÓRGANOS DE SELECCIÓN:

Son órganos de selección para cubrir las plazas vacantes los Tribunales nombrados al efecto en cada convocatoria, y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas.

La propuesta de Tribunales elaborada por la Corporación se tratará en la Comisión de Selección sin menoscabo de la capacidad de autoorganización de la Corporación. Se tenderá a la paridad.

Los Tribunales contarán con una Presidencia, una Secretaría y las Vocalías que determine la convocatoria. Las Vocalías deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

El personal de elección o designación política, el personal interino y el personal eventual no podrán formar parte de los Tribunales de Selección.

El número de miembros de dichos Tribunales en ningún caso será inferior a cinco ni superior a siete.

La pertenencia a los Tribunales de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 7.- COBERTURA DE PLAZAS VACANTES.

Las vacantes que se produzcan en las diferentes plazas se cubrirán preferentemente por el siguiente orden de prelación:

- 1.- Reingreso por excedencia voluntaria.
- 2.- Oferta de Empleo Público por promoción interna.
- 3.- Oferta de Empleo Público en turno libre.
- 4.-Contratación de personal laboral interino.

Con carácter previo a la contratación del nuevo personal laboral procedentes de la oferta pública, se celebrará concurso de traslado entre el personal interesado al objeto de cubrir los puestos de trabajo vacantes.

ARTÍCULO 8.- PROMOCIÓN INTERNA.

La Diputación facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro del inmediato superior.

8.1.-SISTEMAS SELECTIVOS:

La promoción interna se efectuará mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y demás previstos en el artículo 55.2 del EBEP. En ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

Anualmente la Corporación propondrá las plazas que integrarán el turno de promoción interna en la Oferta de Empleo Público, incluyendo en dicho turno el mayor número de plazas posibles.

8.2.-REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN:

Para participar en pruebas de promoción interna los/as trabajadores /as deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Grupo inmediatamente inferior en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y poseer la titulación y resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso a la plaza a la que aspiren ingresar.

8.3.- ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Son órganos de selección para cubrir las plazas vacantes los Tribunales nombrados al efecto en cada convocatoria, y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo del proceso selectivo.

La propuesta de Tribunales elaborada por la Corporación se tratará en la Comisión de Selección sin menoscabo de la capacidad de autoorganización de la Corporación. Se tenderá a la paridad.

Los Tribunales contarán con una Presidencia, una Secretaría y las Vocalías que determine la convocatoria. Las Vocalías deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

El personal de elección o designación política, el personal interino y el personal eventual no podrán formar parte de los Tribunales de Selección.

El número de miembros de dichos Tribunales en ningún caso será inferior a cinco ni superior a siete.

La pertenencia a los Tribunales de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 9.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

9.1.- FORMAS DE PROVISIÓN:

Los puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Málaga desempeñados por personal laboral, se proveerán a través de los sistemas de concurso y libre designación con convocatoria pública, que son los sistemas normales de provisión, según se determine, para cada uno de ellos, en la Relación de Puestos de Trabajo y en el Reglamento Regulator de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo que se apruebe por la Corporación.

En los casos previstos en las normas generales y en el presente Convenio, los referidos puestos de trabajo también se podrán proveer, excepcionalmente, por las siguientes formas:

- Comisión de servicios.
- Adscripción provisional.
- Redistribución de efectivos.
- Reasignación de efectivos.
- Permuta.
- Movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.
- Movilidad por motivos de salud o rehabilitación del empleado/a.
- Movilidad por violencia de género.

En estos supuestos se informará al comité de empresa y sección sindical a la que pertenezca o designe el trabajador/a afectado/a, quienes emitirán el informe que tengan por conveniente. Dicho informe no será vinculante

Sea cual fuere la forma de provisión a la que se refiere este párrafo, la ocupación de un puesto de trabajo no constituirá derecho adquirido para el/la empleado/a de Diputación.

Una vez producida una vacante en un puesto de trabajo se seguirá el siguiente procedimiento para su provisión:

- 1.- Revisión sobre la necesidad de mantener, modificar o suprimir el puesto. En caso de que el puesto no sea suprimido, se continuará como se especifica en los siguientes párrafos.
- 2.- Revisión, en su caso, del perfil profesional del puesto y posterior modificación en la RPT.
- 3.- Aprobación y tramitación de las bases y la convocatoria para cubrir, de nuevo, el puesto.
- 4.- Adscripción del/a empleado/a provincial al puesto.

9.2.- CONVOCATORIAS:

Los procedimientos de concurso y libre designación para la provisión de los puestos de trabajo se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustará a lo dispuesto en la R.P.T y que, en cualquier caso, se realizará después de que el puesto haya sido creado o haya quedado vacante y no se acuerde su amortización, aplicándose el baremo vigente en ese momento, para los procedimientos de provisión mediante concurso.

9.3.- COMISIÓN DE SELECCIÓN:

Son órganos de selección para la provisión de puestos, mediante el sistema de concurso, los Tribunales nombrados al efecto en cada convocatoria y, con arreglo a la misma, les corresponderá el desarrollo del proceso selectivo.

La propuesta de constitución elaborada por la Corporación se tratará en la Comisión de Selección sin menoscabo de la capacidad de autoorganización de la Corporación. Se tenderá a la paridad.

Las Comisiones de Selección contarán con una Presidencia, una Secretaría y las Vocalías que determine la convocatoria. Las Vocalías deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a los puestos convocados.

El personal de elección o designación política, el personal interino y el personal eventual no podrán formar parte de los Tribunales de Selección.

El número de miembros de dichos Tribunales en ningún caso será inferior a cinco ni superior a siete.

La pertenencia a los Tribunales de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.

La movilidad del personal laboral de la Diputación de Málaga se regulará por lo establecido en el Reglamento Regulator de la Relación, Provisión, Valoración y

Retribución de los Puestos de Trabajo que se apruebe por la Corporación y en las disposiciones vigentes que resulten de aplicación.

10.1 SUPUESTOS DE MOVILIDAD:

10.1.1.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

A) Dentro del término municipal: La movilidad del personal entre Centros o Servicios de la Diputación Provincial en un mismo término municipal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el R.P.P.T. que se apruebe.

B) Fuera del término municipal: En estos casos se seguirán los siguientes trámites:

A) Concurso de traslado entre el personal de igual categoría o plaza, y en el supuesto de que quedara desierta se procederá a efectuar el traslado según el siguiente procedimiento:

1º.- La Diputación comunicará al trabajador/a afectado propuesta razonada del traslado, comunicando el puesto de trabajo, funciones, centro de trabajo y municipio. El trabajador/a deberá contestar, en el plazo de cinco días, la conformidad o disconformidad.

2º.- Si el trabajador/a afectado aceptara el traslado propuesto, éste se materializará sin más trámites.

3º.- En caso de que el trabajador/a afectado no prestara su conformidad, se pedirá informe razonado al Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca el mismo, quienes deberán contestar por escrito en el plazo máximo de cinco días. Si prestara su conformidad al traslado, éste se efectuará sin más trámites.

4º.- Si los representantes sindicales no prestaran su conformidad, se elevará consulta a la Mesa General de Negociación, en el plazo más breve posible, y si esta no llegara a ninguna solución no se producirá el traslado.

B) No obstante lo anterior, mientras se resuelva el concurso o el traslado por el procedimiento anterior, se llevará a cabo el traslado de forma provisional, a fin de cubrir el servicio correspondiente. La Diputación designará al empleado que se trasladará provisionalmente pero, en todo caso, cesará la provisionalidad a los diez días y no podrá repetirse con el mismo trabajador. En estos casos la Corporación abonará los gastos que origine dicho traslado provisional.

C) En los casos de amortización de un puesto de trabajo en cualquiera de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se llevará a

cabo el traslado del empleado afectado por amortización del puesto, en la forma y modo previstos para la movilidad dentro del término municipal. Si la amortización del puesto de trabajo supone la necesidad de un traslado geográfico, este se efectuará por el procedimiento indicado para la movilidad geográfica.

10.1.2.-MOVILIDAD FUNCIONAL

Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría distinta a la que se ostente cuando así lo autorice el Órgano Decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio y se comunicará a los Órganos de Representación y Secciones Sindicales.

En tales casos se abonarán las diferencias retributivas que correspondan, si las hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador.

10.1.3- MOVILIDAD POR CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Se considera movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo, la adscripción de los puestos de trabajo y de los/las titulares de los mismos a otras Unidades, como consecuencia del traslado de funciones o de la redistribución del número de puestos entre las mismas.

Para que esta movilidad pueda tener lugar, los puestos, al cambiar su adscripción, deben conservar la misma naturaleza, valor y forma de provisión.

En el caso de que el cambio de adscripción suponga cambio de municipio, ésta solamente podrá llevarse a cabo con la conformidad de los/las titulares de los puestos, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones vigentes.

En cualquier caso, aunque el cambio de adscripción del puesto no comporte la realización de las mismas tareas que el anterior puesto tenía asignadas, éstas deberán ser de la misma naturaleza.

El órgano competente para resolver la movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo es el Presidente u órgano en quien tenga delegada la competencia.

10.1.4.- MOVILIDAD POR RAZONES DE SALUD O DE REHABILITACIÓN.

El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a solicitud del empleado/a público:

a) Se iniciará de oficio, a instancia del responsable del Servicio o del Centro correspondiente, cuando este tenga conocimiento de que el estado de salud de la persona en cuestión puede ocasionar un riesgo para él/ella, el resto del personal o terceros en el desempeño de su puesto de trabajo.

b) Se iniciará a solicitud del/la empleado/a público afectado, exponiendo los hechos y razones, pudiendo acompañar los elementos que estime convenientes para completar su información. En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Está excluido de dicho derecho el personal que siga en el servicio activo después de la edad de jubilación forzosa.

c) Será de aplicación la normativa de salud en vigor.

10.1.5.- MOVILIDAD POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

En virtud de lo establecido en la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género, la empleada víctima de violencia de género que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integrada se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión, debiendo cumplir la empleada los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo.

La empleada víctima de violencia de género deberá aportar a la entidad la documentación justificativa y suficiente que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género.

10.1.6.- MOVILIDAD POR ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL

En protección del empleado/o o víctima de acoso sexual, laboral o por razón de sexo y de orientación sexual que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integrada se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión, debiendo cumplir el/la empleado/a los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo.

ARTÍCULO 11.- RELACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL, CLASIFICACIÓN Y GRUPO PROFESIONAL.

Todos los/as trabajadores/as de la Diputación, una vez accedan a tal situación, se registrarán en sus relaciones por el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, así como lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo público.

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales serán contenidas en la correspondiente relación y valoración de puestos de trabajo en vigor.

ARTÍCULO 12º. CONTRATO DE TRABAJO. REQUISITOS.

12.1.- CONTRATO DE TRABAJO

Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de su relación laboral, al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro.

El Comité de Empresa, Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que éste designe, podrá revisar previamente el contrato antes de la firma de éste por las partes.

12.2.-_REQUISITOS

El contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 13.- CATEGORÍAS PROFESIONALES. CLASIFICACIÓN.

Se aplicarán las clasificaciones y definiciones recogidas tanto en la normativa vigente como en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral.

CAPÍTULO III **ACCIÓN SOCIAL**

ARTÍCULO 14.- REQUISITOS GENERALES PARA EL ACCESO.

14.1.- Tendrán derecho a estas ayudas el personal incluido en el ámbito de aplicación que lleven al menos 365 días de prestación de servicios efectivos a la Corporación, en un máximo de tres años, así como sus hijos/as y cónyuge.

14.2- También se entenderá por hijo/a beneficiario/a, los que estén en situación de acogimiento temporal como fase previa a la adopción y aquellos que estén en situación de patria potestad.

No debe tener ingresos propios superiores a 3.000 euros anuales, excepto pensiones especiales de orfandad, ni recibir ayuda por este mismo concepto, siendo la edad máxima 26 años, salvo que tengan reconocida la condición de discapacidad.

14.3.- Se entenderá por cónyuge el/a esposo/a por matrimonio o quien conviva en concepto de pareja de hecho con el/la trabajador/a. Será necesario el libro de familia o acta matrimonial, registro de parejas de hecho o declaración jurada/responsable que así lo acredite y en todo caso empadronamiento, no debiendo contar con ingresos propios.

14.4.- Para los casos en que el causante de la ayuda no sea el/la trabajador/a se deberá acreditar la convivencia, salvo los hijos sobre los que no se ostente la guarda y custodia.

14.5.- Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de aquellas prestaciones de carácter estable o permanente.

14.6.- Todas las prestaciones se abonarán siempre y cuando no las cubra la Seguridad Social, previa presentación de la justificación correspondiente.

14.7.- En caso de duda sobre cualquier aspecto de este Capítulo será la Comisión Paritaria la que resolverá la cuestión.

14.8.- En caso de que ambos cónyuges presten servicios en la Diputación, tan solo tendrán derecho a la ayudas causadas por hijos/as, uno de ellos o ambos por mitad.

ARTÍCULO 15.- AYUDAS POR DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD GRAVE.

La Diputación abonará mensualmente la cantidad de 180€ por cada hijo/a, madre/padre y/o cónyuge del trabajador/a que, estando a su cargo y conviviendo con él, sean declarados en situación de discapacidad, igual o superior al 33% o Dependencia, igual o superior a grado 2, no pudiendo contar con ingresos superiores a 6.000 € anuales.

En caso de fallecimiento del/la trabajador/a, se mantendrán dichas cantidades a favor de la persona discapacitada, hasta la edad de jubilación forzosa del trabajador/a, excepto aquellos que en el momento de aprobación de este Convenio Colectivo vengan percibiendo dicho concepto, siempre que el grado de discapacidad supere el 65% o grado 2 de dependencia o superior.

La Diputación abonará a sus empleados/as una ayuda económica de hasta 380 euros por cada año y por cada uno de los beneficiarios y tratamientos especiales siguientes: reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, fisioterapia y atención temprana y celiacos, cuando acredite mediante prescripción facultativa y factura, en su caso, haber tenido que someterse a tales tratamientos.

La Diputación abonará por una sola vez, hasta el 80% de la factura, con un máximo de 360€ para hacer frente a los gastos que se ocasionen por la compra o adaptación de un vehículo de discapacitado o para tratamiento de enfermedades graves.

ARTÍCULO 16.- AYUDAS A LA EDUCACIÓN.

La Corporación establece una ayuda por estudios anual para los hijos/as de los/as trabajadores/as con las cuantías que a continuación se relacionan, para lo cual deberá efectuar su solicitud en el mes de octubre de cada año, abonándose la misma dentro del primer trimestre del año siguiente.

EDUCACIÓN INFANTIL/ESPECIAL	110,00 €
EDUCACIÓN PRIMARIA	120,00 €
EDUCACIÓN SECUNDARIA	170,00 €
BACHILLERATO/FOR.PROF/GR MEDIO	200,00 €
UNI BECADA O GRATUITA/GR SUPERIOR FP	300,00 €
TASAS DERECHO EXAMEN NIVEL B1 O EQUIVALENTE (CENTROS PUBLICOS Y HOMOLOGADOS)	100% de la tasa
UNIVERSIDAD, MASTER, EXPERTOS, POSTGRADOS, DOCTORADOS, TITULO SUPERIOR DE LAS ENSEÑANZAS ARTISTICAS SUPERIORES Y ESCUELA DE IDIOMA GR SUPERIOR (Hasta un máximo de 700 €)	1º Y 2º matrícula 50%

Los propios trabajadores/as, tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores de este artículo.

En caso de fallecimiento del empleado/a, los hijos/as menores de 26 años y no perciban ayuda por estos conceptos, se les seguirá abonando esta ayuda, conforme a lo dispuesto en el art. 14.2.

ARTÍCULO 17.- AYUDA POR CENTRO INFANTIL.

El personal tendrá derecho a que se le abone el importe que acrediten haber pagado por guardería o ludoteca de sus hijos/as, con un máximo de 220 euros por cada hijo/a hasta los 3 años de edad, y con un máximo de 11 meses al año.

Igualmente se bonificará el 50% de la asistencia de los hijos/as de los empleados al campus de verano, campamento de Semana Blanca u otra actividad que tenga lugar en cualquier centro de trabajo de la Diputación de Málaga durante esos periodos, siempre que el empleado/a no se encuentre de licencias.

La Diputación deberá prestar atención en los campus/actividades indicados, a los menores con necesidades especiales.

ARTÍCULO 18.- AYUDA POR NATALIDAD O ADOPCIÓN.

El personal tendrá derecho a que se le abone el importe de 240 euros por el nacimiento o adopción de cada hijo/a.

ARTÍCULO 19.- AYUDA POR FALLECIMIENTO Y/O INVALIDEZ.

1) FALLECIMIENTO.

En el supuesto de que un/a trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará a sus herederos/as legales la cantidad de 500€ por año de servicio prestado hasta la fecha del fallecimiento.

2) SEGURO POR MUERTE E INVALIDEZ.

La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los/as trabajadores/as afectos a este Convenio Colectivo, y que cubrirá los riesgos de muerte e invalidez, en los grados y condiciones que se especifiquen en dicha póliza.

La aportación de la Diputación será la que figure en los presupuestos anuales de la Corporación.

Revisadas las coberturas del actual seguro por muerte e invalidez podrán ser modificadas previa negociación en la Mesa General, las cantidades establecidas en el apartado 1) del presente artículo.

3) SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

Igualmente se concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los/as trabajadores/as en el desempeño de sus funciones.

4) PLAN DE PENSIONES Y PLAN DE AHORRO.

- A) La Corporación mantendrá el Plan de Pensiones vigente a la firma del presente Convenio, atendiendo a lo previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado anuales.
- B) La Corporación aportará anualmente la cantidad permitida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según lo acordado en Mesa General de Negociación.

La Comisión de Control es la garante del seguimiento y vigilancia del Plan de Pensiones.

La Corporación mantendrá el Plan de Ahorro, no obstante dichas cantidades podrán destinarse a cualquier otro sistema colectivo de ahorro, previo acuerdo de la Mesa General de Negociación, dentro del marco normativo establecido para esta materia.

ARTÍCULO 19.- BIS

1º. La Diputación Provincial de Málaga aportará, al Plan de Ahorro vigente a la fecha del presente acuerdo, a cada uno de sus empleados/as, en función de los años de servicios efectivos prestados en ella o en otras corporaciones locales, las siguientes cantidades:

	Servicios prestados	Cantidad a abonar
a)	15 años	600,00 Euros + 120,00 euros multiplicados por 15.
b)	20 años	Una mensualidad del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.
c)	25 años	Dos mensualidades del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.
d)	30 años	Tres mensualidades del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.
e)	35 años	Cuatro mensualidades del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.
f)	40 años	Cinco mensualidades del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.
g)	45 años	Seis mensualidades del salario real + 120,00 euros multiplicados por 5.

En el momento de producirse la desvinculación como personal activo, se le aportará la parte proporcional del siguiente tramo que pudiera corresponderle.

Cuando se aplique por primera vez este sistema de aportaciones al Plan de Ahorro, a los/as funcionarios/as que cumplan las condiciones de los tramos b) al g), se le aportará las cantidades de salario real correspondiente más 120,00 euros como cantidad lineal multiplicados por el número de años que hayan transcurrido hasta alcanzar dicho tramo, no aplicándose la parte lineal del tramo que corresponda.

2º. No recibirán aportaciones al Plan de Ahorro, los/as empleados/as que prolonguen su condición de personal activo/a más allá de la edad legal en la que le corresponda la jubilación, según lo previsto en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 20.- VIVIENDAS PATRIMONIO DE LA DIPUTACIÓN.

La Corporación garantizará la utilización de las viviendas sociales de su patrimonio que se encuentren vacías como residencias, en régimen de alquiler para sus trabajadores, estableciendo criterios objetivos y transparentes para su adjudicación.

ARTÍCULO 21.- FORMACIÓN DEL TRABAJADOR/A.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, de acuerdo con el apartado g) del artículo 14 del EBEP, a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

Tendrán derecho tanto a los cursos de formación, organizados por la Corporación como de otros organismos (especialmente los organizados por las entidades acogidas al

acuerdo de Formación Continua del INAP y lo de entidades públicas relacionadas con la actividad profesional del trabajador/a).

El objetivo de los citados cursos es, por un lado, alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios y, por otro, dotar al trabajador/a de los conocimientos profesionales que le faciliten la carrera administrativa y la promoción.

La Comisión de Formación, a la que hace referencia el artículo 5 del presente convenio, es la única competente para la programación, desarrollo, gestión y control de la formación de los/as trabajadores/as de esta Corporación, debiendo tener conocimiento de todos los cursos que realice el personal de la Diputación, y que previamente hayan sido solicitados y autorizados, en función de los criterios que se establezcan.

Así mismo, a los efectos de ser más ágiles y eficientes, esta Comisión será el foro en el que se propongan y acuerden actuaciones, normas de funcionamiento, etc., salvo los que por su profundidad, estrategia u otra razón, se consideren de tratar y aprobar en el ámbito de la Mesa General de Negociación.

Una vez realizados, todos los cursos a título individual, deberán ser inscritos en el Libro Registro de Diplomas y Certificados para Cursos de Formación.

Dentro del Plan Anual de Formación, propuesto por la Comisión de Formación, los cursos serán catalogados de formación propia o de formación agrupada. Ambos tendrán como objeto la actualización de conocimientos para poder desarrollar óptimamente las funciones que el puesto de trabajo requiera y además en cumplimiento del artículo 16 del EBEP, que contribuyan a la carrera profesional y a la promoción interna.

La Diputación se compromete a que los cursos de formación propia sean impartidos dentro de la jornada laboral del trabajador/a. Asimismo las direcciones de los Centros o Servicios facilitarán la asistencia a los cursos de formación profesional de los/as trabajadores/as.

A los cursos organizados por la Diputación podrá asistir el personal activo y aquel que se encuentre en licencia por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y excedencia por cuidado de familiares, todo ello de acuerdo con lo recogido en los artículos 49, apartados a) y b), 89.4 y 92 del EBEP.

Todos los aspectos relacionados con los cursos de formación no regulados en el presente artículo se desarrollarán por la Comisión de Formación.

ARTÍCULO 22.- COBERTURA JURÍDICA Y GARANTÍA DEL PUESTO DE TRABAJO.

22.1. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En los supuestos de retirada del permiso de conducir a un /a conductor/a, capataz, o a cualquier otro empleado que para el ejercicio de sus funciones le sea imprescindible el uso de vehículo y por lo tanto le impida el ejercicio de su puesto de trabajo, la Comisión de Personal se constituirá en el plazo de veinticuatro horas para la resolución del asunto.

22.2. ASISTENCIA JURÍDICA.

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

Dicha asistencia será autorizada previamente por la Delegación de quien dependa la persona afectada. En caso de urgencia, por detención o prisión, los Letrados y las Letradas de la Asesoría Jurídica asistirán al personal antes referido, y siempre que concurren las mismas circunstancias previstas en el párrafo anterior, sin perjuicio de obtener con posterioridad la necesaria autorización de la Delegación respectiva.

La asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de un profesional libre, cuando carezca de los mismos o de la especialización requerida en el asunto.

En los casos en los que, resultando procedente la defensa antedicha, pudiera existir incompatibilidad material por la posición procesal que la Diputación Provincial de Málaga haya de mantener en el mismo o en otros procedimientos, la Corporación, previo informe de la Asesoría Jurídica, adoptará las medidas necesarias en orden a concertar los servicios de un profesional. El Informe de la Asesoría Jurídica será necesario también, en aquellos casos en que se estime por la Delegación que se ha causado dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Provincial.

Del mismo modo, la Diputación se obliga, a través de los servicios propios, a asesorar convenientemente en derecho a todo el personal laboral en el ejercicio de las funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

El tiempo de asistencia a citaciones judiciales y/o juicios se computará como tiempo efectivo de trabajo.

22.3.-DETENCIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

En caso de detención de un trabajador/a por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas ni conllevará detrimento en sus retribuciones, si con posterioridad resultase puesto en libertad sin cargos o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En caso de libertad con cargos, se estará a la espera de la sentencia, que dependiendo de que sea condenatoria o no, dará lugar a las actuaciones correspondientes tanto en lo referente a las ausencias como a las retribuciones.

En caso de condena que conlleve privación de libertad al trabajador/a se le aplicará lo establecido en la normativa vigente y para el caso que dicha condena sea superior a tres meses a un laboral temporal se procederá a su cese.

22.4.- RESERVA DE PLAZA.

En el supuesto de que un trabajador/a sea declarado en situación de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, tendrá reserva de la plaza durante un periodo de cinco años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

ARTÍCULO 23.- PRESTAMOS A EMPLEADOS.

La Diputación dotará un fondo de 600.000 € anual de los siguientes préstamos para la totalidad de la plantilla:

- 60 préstamos extraordinarios por importe de 3.000 a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades, sin interés.
- 20 préstamos especiales para adquisición de vivienda habitual y vehículos por importe de 6.000 €, a reintegrar en un máximo de 20 mensualidades, sin interés, teniendo prioridad para este último caso los trabajadores de los SSCC.
- El resto de préstamos ordinarios hasta un máximo de 2.000 €, a reintegrar en un máximo de 16 mensualidades, sin interés. (Su número, características y requisitos. lo establecerá la Comisión de Personal).

Los préstamos otorgados se comenzarán a descontar de la nómina a partir del mes siguiente al de su concesión.

ARTÍCULO 24.- COMEDOR.

El personal acogido al presente Convenio, podrá hacer uso del comedor del Centro Cívico en los días laborables, abonando el precio público, sobre el que tendrá derecho a una bonificación del 50%.

Cuando las necesidades del servicio requieran la prolongación del horario normal, con autorización de la Jefatura de Servicio correspondiente, el uso del comedor será de carácter gratuito.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN LABORAL

ARTÍCULO 25.- JORNADA DE TRABAJO.

25.1. La jornada de trabajo tendrá carácter continuado, con una duración de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

25.2. La jornada de trabajo puede ser normal de lunes a viernes o especial de lunes a domingo.

Tendrá jornada normal el personal que preste sus servicios en las unidades organizativas de carácter administrativo y colectivo en puestos de trabajo no sujetos a turnos.

Tendrá jornada especial, en general, el personal que preste sus servicios en los Centros 24h y aquellos otros centros o servicios, que así lo requieran por las especiales características de las funciones que desempeñan.

Aquellas otras jornadas y horarios especiales que excepcionalmente y por interés del servicio deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajo, se refrendarán por el Presidente de la entidad previa negociación con las organizaciones sindicales.

A todos los/as empleados/as de los Centros/Servicios de 24 horas se les garantizará un cuadrante anual de su jornada de trabajo.

25.3.- Los horarios de trabajo, tanto el horario normal, como el obligatorio y el flexible, para los distintos turnos, serán los establecidos por Decreto de la Presidencia, previa negociación en la Mesa General.

La acumulación de saldo horario efectuada en concepto de horario flexible, se podrá compensar tanto en el mes de su generación como en el siguiente.

25.4. Jornada reducida por conciliación.

Podrán acogerse a esta jornada reducida los trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, con reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si las necesidades del servicio lo permiten, el personal laboral podrá disfrutar la jornada reducida por interés particular de manera acumulada permitiendo días libres completos. En caso contrario, el informe de la Jefatura del Servicio deberá estar motivado.

La reincorporación a la jornada normal de un trabajador/a que haya disfrutado jornada reducida será inmediata, una vez que el trabajador/a lo solicite, y lo apruebe el órgano competente.

25.5. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y supeditado a las necesidades del Servicio/Centro, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, respetando preferentemente la jornada obligatoria establecida, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Si las necesidades del servicio lo permiten, el trabajador/a podrá disfrutar la jornada reducida por interés particular de manera acumulada permitiendo días libres completos. En caso contrario, el informe de la Jefatura del Servicio deberá estar motivado.

La jornada resultante de dicha reducción, deberá estar sujeta a las necesidades del Servicio/Centro.

La reincorporación a la jornada normal de un trabajador/a que haya disfrutado jornada reducida será inmediata, una vez que lo solicite, y lo apruebe el órgano competente.

Esta reducción es incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente o que puedan reconocerse.

25.6. En todos aquellos servicios en los que las características especiales del trabajo no lo impidan, la Diputación podrá establecer un sistema de horario flexible, con una jornada obligatoria de acuerdo con las características de cada centro y servicio.

25.7. Los trabajadores/as adscritos a los turnos de noche, tendrán en compensación por la penosidad de dicha jornada, dos días hábiles para los turnos rotatorios y cuatro días hábiles para los turnos fijos.

25.8. Los trabajadores/as que tengan relevos están obligados a esperar al relevo entrante, que tomará el de su compañero/a saliente.

25.9.- Cuando el hijo, cónyuge o ascendiente que conviva con el empleado le sea reconocida una discapacidad igual o superior al 65% o Dependencia en grado 2, por el órgano competente en esta materia, el trabajador/a tendrá derecho a reducir en una hora su jornada de trabajo, debiendo en todo caso cumplir la jornada obligatoria y sin que suponga una merma en la prestación del Servicio.

Podrá ser acumulable como máximo mensualmente, en cuyo caso no deberá cumplir la jornada obligatoria.

25.10. Desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre, y siempre que las necesidades de los servicios lo permitan, se podrá reducir la jornada de trabajo en una hora, debiendo, en cualquier caso, cumplir la jornada obligatoria y sin que suponga merma en la prestación de los servicios.

En los centros de 24 horas, el personal sujeto a turnos disfrutará de esta reducción horaria en función de la organización establecida por las respectivas Direcciones de los mismos, computándose a razón de 30 minutos diarios, exclusivamente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada desde el 15 de junio y hasta el 15 de septiembre de cada año.

25.11.- Corresponderá a la Mesa General de Negociación velar por el cumplimiento del horario en su cómputo anual, en todas aquellas jornadas y horarios especiales que se establezcan al amparo del presente artículo.

25.12.- El personal al que no le sea de aplicación el horario flexible general, y al objeto de reconocer la totalidad de la presencia en su puesto de trabajo, dispondrá para formalizar los registros de entrada y salida de un tiempo no superior a 15 minutos de flexibilidad, en la totalidad de su jornada, ello sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 23.8 del presente Convenio.

ARTÍCULO 26.- CALENDARIO LABORAL.

26.1.- El calendario laboral será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine para Málaga capital y para cada una de los municipios de la provincia en que estén ubicados los centros de trabajo afectados al presente Convenio Colectivo.

26.2.- Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General y todos aquellos centros de atención directa a usuarios de 24 horas, que serán compensados con un día por cada uno de ellos trabajados, a disfrutar hasta el primer trimestre del año siguiente.

El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, para todo el personal, que tendrán el tratamiento de asuntos particulares.

En los Centros de atención 24 horas, los turnos de trabajo realizados en las tardes de los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivo.

Asimismo cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las Comunidades Autónomas, coincida con sábado en dicho año, se concederá un día de permiso adicional, que tendrá igualmente, el tratamiento de asuntos particulares.

26.3.- Con motivo de la fiesta patronal del personal acogido al presente Convenio se incorpora al calendario laboral un día de permiso que tendrá el tratamiento de asuntos particulares.

ARTÍCULO 27.- VACACIONES.

27.1.- Los trabajadores tendrán derecho al disfrute, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, de acuerdo con las necesidades del Servicio.

27.2.- A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas especiales.

Cuando algún Servicio o Centro cese en su actividad en un determinado periodo de tiempo, preferentemente el disfrute de las vacaciones coincidirá con dicho periodo.

27.3.- Se podrán unir a las vacaciones los días de Asuntos Propios.

27.4.- Su disfrute no supone límite mínimo de días, siendo siempre dentro del año natural o como máximo hasta el final de la Semana Blanca del año siguiente.

27.5.- Los periodos iguales o inferiores a cinco días se solicitarán con una antelación mínima de cinco días.

Los periodos de seis a diez días, se solicitarán con una antelación mínima de diez días.

Para periodos superiores a diez días, se solicitarán con la antelación suficiente que permita la organización de las necesidades de los Centros y Servicios, y siempre con al menos una antelación mínima de un mes.

De la misma forma el responsable del servicio contestará motivadamente la petición en un plazo no superior a cinco días hábiles tras recibir la solicitud, cuando se deniegue dicha solicitud de vacaciones.

27.6.- El disfrute de las vacaciones se realizará por acuerdo entre los trabajadores de la misma categoría. En caso de no existir acuerdo, se establecerán por turnos rotatorios, teniendo en cuenta en primer lugar la antigüedad y en caso de existir empate se determinará por sorteo, respetando la lista de elección elaborada el año anterior, que servirá de base para las posteriores rotaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los Centros de Atención Especializada y todos aquellos que requieran un cuadrante de turnos para su funcionamiento, se garantizará la prestación del servicio de acuerdo con las ratios legales y los cuadrantes establecidos, necesarios para la correcta prestación del servicio. Las vacaciones se negociarán con la representación sindical.

27.7.- En el caso de que ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho trabajen en cualquiera de los Centros o Servicios de esta Diputación, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, respetando el turno rotativo, o de cierre del centro que le fuera de aplicación a uno de los miembros de la pareja.

27.8.- En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

27.9.- Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia, permisos de maternidad o paternidad o acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

ARTÍCULO 28.- INHÁBILES.

Para el personal con jornada especial de lunes a domingo, se incluirá en sus cuadrantes, de acuerdo a las necesidades del servicio, el disfrute de los festivos en el día en curso.

Quienes por necesidades del servicio o las características de su turno, no puedan descansar el día festivo, este se disfrutará en los siguientes términos:

- En el caso que el festivo coincida con una jornada laboral correspondiente con el descanso semanal, disfrutarán una jornada laboral adicional de descanso (1 inhábil), salvo que dicho festivo coincida en sábado con una fiesta local o autonómica.
- En el caso que el festivo coincida con una jornada laboral correspondiente al turno de trabajo, disfrutarán 2 jornadas laborales iguales a las trabajadas (2 inhábiles).
- Cuando el festivo coincida con una fiesta nacional celebrada en sábado y por este motivo se conceda a todo el personal de la Diputación un día más por asuntos particulares, se disfrutará de un día adicional por la jornada trabajada, más el asunto particular concedido a todo el personal.

Dichas jornadas de descanso (inhábiles) se disfrutaran en el mismo año, de acuerdo con las necesidades del Servicio, en los días que por su cuadrante les corresponda trabajar y si esto no fuera posible, hasta un año a partir de producirse el inhábil, no pudiéndose acumular junto al periodo vacacional.

Si el personal se encuentra de IT disfrutará los inhábiles que le corresponda, una vez incorporado/a a su servicio, en las mismas condiciones que las establecidas para el disfrute de las vacaciones en el art. 25.9.

Para el turno de noche rotatorio:

- En el caso que el festivo coincida con el turno de noche, quien trabaje más del 50% de dicho festivo, disfrutarán de 2 jornadas iguales a las trabajadas (2 inhábiles).
- En el caso que el festivo coincida con el turno de noche, quien trabaje menos del 50% de dicho festivo, disfrutarán el número de horas trabajadas que hayan coincidido con el festivo (2 horas), a razón de dos horas por cada una de las trabajadas (4 horas en total).

Para el turno de noche fijo:

Dispondrán de 15 noches en concepto de inhábiles correspondientes al cómputo medio de los festivos que se trabaje, restando una noche de estos inhábiles por cada festivo que no se realice.

ARTÍCULO 29.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

A) LICENCIAS RETRIBUIDAS.

- 1) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 2) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 3) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- 4) Por traslado de domicilio con cambio de residencia (municipio), dos días.
- 5) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- 6) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- 7) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- 8) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- 9) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- 10) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- 12) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 13) Por asuntos particulares, seis días que podrán ser disfrutados íntegramente, o distribuido por horas a elección del trabajador/a, hasta final de Semana Blanca.
- 14) Por matrimonio, o formalización de pareja de hecho quince días. Para su justificación será necesario el libro de familia o acta matrimonial, registro de parejas de hecho o declaración jurada/responsable que así lo acredite y empadronamiento

La Diputación desarrollará mediante instrucciones internas el procedimiento para el ejercicio y disfrute de estos permisos, previa negociación en la Mesa General de Negociación

B) PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) **Permiso por nacimiento** para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) **Permiso por adopción**, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica** por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

La duración de este permiso se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

- En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización

de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:** las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de

la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

C) OTRAS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

1. PERMISO PARA ASUNTOS PARTICULARES

Se concederá, el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, con el preceptivo visto bueno de las

jefaturas del servicio, al objeto de adecuar los servicios para que se mantenga el normal funcionamiento de los mismos.

Dicho plazo de tiempo deberá recuperarse como máximo en el mes siguiente al que ha sido concedido.

2. LICENCIAS SIN SUELDO.

Las licencias, sin percibo de haberes hasta un plazo máximo de tres meses cada año, se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación, previo informe positivo de la Jefatura del Servicio o Dirección del Centro correspondiente, con notificación al Servicio que ostente la competencia de la gestión de los recursos humanos.

Todas las obligaciones económicas que pudieran derivarse de esta situación, se liquidarán conforme a la legislación vigente.

3. EXCEDENCIAS:

Las excedencias del personal laboral se regirán por el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, le será de aplicación, lo establecido en el artículo 89 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 30.- ENTRADA, PERMANENCIA Y SALIDAS DURANTE EL TRABAJO.

1.- Los empleados se incorporarán a su puesto de trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria, y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

2.- Es obligatorio realizar el oportuno registro a la entrada y salida de la jornada laboral, así como del resto de salidas que se efectúen durante la misma. Dicho registro deberá realizarse en el ordenador personal en aquellos puestos de trabajo que dispongan del mismo, efectuándose, en caso contrario, en los relojes de proximidad.

Durante la jornada laboral cada turno dispondrá de 30 minutos de pausa, dentro de las primeras 4 horas de la jornada de trabajo, siendo obligatorio registrar su salida y entrada.

3.- Los empleados encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral hasta tanto llegue su relevo; en caso de no llegar el relevo, avisará a su jefe inmediato a fin de localizar al empleado que le sustituya en su puesto de trabajo.

4.- Todos los empleados vienen obligados a facilitar a la Diputación Provincial, los cambios domiciliarios. Asimismo también vendrán obligados a facilitar el número de teléfono particular, en los casos que por sus funciones o trabajos especiales la Diputación lo requiera y siempre que tengan disponibilidad horaria.

ARTÍCULO 31.- AVISOS Y JUSTIFICACIONES.

- a) Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.
- b) En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja de forma inmediata. El médico de empresa podrá visitar al enfermo, a fin de emitir el correspondiente informe sobre la salud del empleado.
- c) En caso de asistencia a consulta médica, tratamientos o pruebas diagnósticas prescritas por el Sistema Público de Salud, el personal laboral dispondrá del tiempo indispensable para la misma, debiendo aportar el justificante de consulta debidamente sellado, en el que constará la hora de entrada y salida, que servirá para justificar el tiempo de ausencia utilizado junto con el desplazamiento.

CAPÍTULO V: **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

ARTÍCULO 32.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario que tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de todo el personal de la Diputación, mediante la propuesta de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Su marco de actuación está en torno a:

- a) La protección de la salud
- b) La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo
- c) La información, la formación, la consulta y la participación del personal
- d) Protección de la maternidad y otros trabajadores especialmente sensibles

2. El Comité de Seguridad y Salud laboral, que será único para la Diputación es el instrumento legal al servicio de esta y sus empleados/as, para el cumplimiento de las prescripciones legales en dicha materia.

3. Todos los trabajadores/as tendrán derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. La Corporación deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación práctica, suficiente y adecuada, en materia de seguridad y salud dentro del horario laboral, o cuando tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros o terceros. El trabajador/a vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas necesarias y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de

prevención, seguridad e higiene.

4. La composición del Comité de Seguridad y Salud laboral se formalizará conforme a ley y será la siguiente:

- Presidente: El Diputado Delegado de Personal o Persona en quien se delegue.
- Vocales:
 - Cinco representantes titulares y cinco suplentes, propuestos conjuntamente por la Junta de Personal y el Comité de Empresa.
 - Cuatro diputados provinciales, o personas en quien deleguen.
 - Un secretario con voz, designado por la Corporación.
 - Como asesores participaran en el Comité, con voz y sin voto, los responsables técnicos de la prevención en Diputación no incluidos en dicha composición (técnico superior de prevención en seguridad laboral, técnico superior de prevención en medicina del trabajo, y diplomado en enfermería de empresa).

5. El Comité de Seguridad y Salud laboral se reunirá bimensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes. En la Convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión y se levantará acta de cada reunión.

6. Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- a) Proponer el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad, higiene y prevención.
- b) Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y la salud de la plantilla y para los bienes y objetos de la Diputación y en concreto conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de seguridad e higiene.
- c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgos que conozca, y los accidentes laborales ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención con la urgencia y prioridad necesarias.
- d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los empleados/as, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, maquinaria, herramientas y procesos de trabajo y proponer las actuaciones pertinentes a tenor del informe que emita el Técnico de Salud y Seguridad.
- e) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitaria orientada a la prevención general y específica así como realizar

campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y de riesgos.

f) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contenga los acuerdos en materia de salud y seguridad.

g) Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno de la Corporación u otros órganos competentes en materia de seguridad e higiene.

h) Ser informado de los expedientes de obra nueva y de reforma de los locales de la Diputación, siempre que afecten a la seguridad e higiene, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.

i) Redactar una memoria anual sobre las actividades realizadas.

j) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan. En caso de accidentes graves, muy graves o mortales, se informará de manera urgente a los miembros del Comité de seguridad y salud.

k) En cuestiones como la elección de la Mutua de Accidentes, participará el Comité de Seguridad y Salud laboral.

l) Ser informados de los traslados por enfermedad.

m) El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre la Salud o el Medio Ambiente, así como de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los empleados/as y del montante del presupuesto destinado a la ejecución de los mismos.

Los representantes de los empleados/as con competencias en prevención de riesgos laborales, cuando la Diputación no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, podrán acordar por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo (incluyendo la ejecución de las tareas de contratas cuando éstas se realicen en dependencias de Diputación). Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Diputación y a la Autoridad Laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. Los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas referidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

7. Para el desarrollo de estas funciones la Diputación pondrá los medios técnicos necesarios y facilitará la disponibilidad horaria que necesiten los Delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones.

8. Vigilancia de la Salud.

a) Todo trabajador/a tendrá derecho a una vigilancia de su Salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos laborales a que está expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Su práctica deberá permitir la comprobación de la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, detectar precozmente la aparición de problemas de salud inesperados y rediseñar, en su caso, la actuación preventiva de la empresa. Tendrá la periodicidad que marquen los correspondientes protocolos de vigilancia de la salud. Estos reconocimientos médicos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento; de dicho carácter voluntario se exceptuarán (previa consulta con los representantes del personal) aquellos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del empleado/a, o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para él/ella, para el resto de personal o para otras personas.

b) Las medidas de vigilancia y control de la Salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a. Del objeto de estas y de su resultado será informado el interesado/a. Se garantizará la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

c) Los resultados de la vigilancia de la salud y de las evaluaciones de riesgos, serán analizados con criterios epidemiológicos y serán investigadas las posibles relaciones entre exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

d) Si el resultado de los procedimientos de Vigilancia de la Salud demuestra inadecuación al puesto de trabajo, se deberá garantizar la reubicación del trabajador/a.

e) El tiempo de la Vigilancia de la Salud será considerado tiempo de trabajo efectivo, a todos los efectos.

f) La Vigilancia de la Salud estará acompañada de un programa de la Seguridad y la Salud. Este programa incluirá la comunicación y la formación permanente del personal.

g) La Unidad de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre los trabajadores/as de la Diputación. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por la unidad de Medicina Laboral.

h) Adecuación puesto de trabajo a la mujer embarazada. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la

evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Diputación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el Servicio Médico de Empresa, ó a propuesta de los miembros del Comité de Salud Laboral, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

El Servicio de Prevención de la Diputación, comunicará al órgano competente en materia de negociación de RPT, aquellos puestos de trabajo que se consideran exentos de riesgo para su desempeño por trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

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

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

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija, y así lo certificase el médico o médica que, en el régimen de Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, tendrá en especial consideración los siguientes factores: Agentes químicos, físicos, psíquicos o bioquímicos.

ARTÍCULO 33.- CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales asegurarán el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y formulando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

Se establece diez minutos de descanso en el trabajo con pantallas de visualización de datos, por cada hora de trabajo continuado con PVD, en puestos de trabajo que utilicen las mismas.

Todos los Centros de Trabajo deben contar con un Plan de Emergencia que incluya el Plan de Evacuación. Dichos Planes serán revisados y modificados periódicamente, tanto

en función de su eficacia como cuando cambien o alteren los lugares o puestos de trabajo. Se impulsará el desarrollo del estudio de los factores psicosociológicos de riesgo.

ARTÍCULO 34.- UNIFORMIDAD, MAQUINARIA, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

La Corporación dotará, en los meses de Abril y Octubre, de los uniformes de verano e invierno, respectivamente, y el Comité de Seguridad y Salud, regulará la uniformidad que corresponda por categoría y centros, teniendo en cuenta su idoneidad y calidad.

El Comité de Seguridad y Salud propondrá a la Corporación la sustitución de aquella maquinaria, herramientas, o equipos de trabajo por algún otro que suponga una mejora sensible en la previsión del estado de salud de las personas trabajadoras que los utilicen

CAPÍTULO VI **DERECHOS Y DEBERES SINDICALES**

ARTÍCULO 35.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

1. La convocatoria de Asamblea General al nivel de todos los centros podrá efectuarla el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales que tengan como mínimo el 25% de la representación sindical o el 30% de los empleados de la totalidad de la Corporación acogidos a este Convenio Colectivo.

2. Las asambleas de Centros podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales que tengan como mínimo el 25% o a instancia del 30% de la plantilla de ese Centro.

3. El Diputado responsable de personal autorizará la convocatoria en los locales provinciales pertinentes dentro de la jornada de trabajo siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Señalarse hora y lugar para la celebración.
- c) Remitirse el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

ARTÍCULO 36.- DE COMITÉ DE EMPRESA.

1) FUNCIONES:

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

El Comité de Empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

2) REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.

El Comité de Empresa de la Diputación Provincial de Málaga es un órgano representativo y colegiado del colectivo de los trabajadoras/as de cada centro, para la defensa de sus intereses.

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del Comité de Empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

3) DERECHO A LA INFORMACIÓN Y OTROS.

1. Son competencia del Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as de los respectivos centros de la Diputación, adscritos al presente Convenio Colectivo y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. El Comité de Empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajadores/as, siempre que lo autorice el interesado, se le entregará al Comité de Empresa el pliego de cargos, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales.

Igualmente, el Comité de Empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación, siempre que lo autorice el interesado.

- b) De todas las contrataciones.
- c) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.
- d) De la finalización de contratos.
- e) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.
- f) Del grado de aplicación del Convenio Colectivo y de las dificultades encontradas, información que recibirá de la Comisión de Vigilancia.

3. El Comité de Empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de las mismas, y en aquellas remisiones que se establecen en este Convenio.

4. Antes de la confección del Presupuesto, la Corporación se reunirá con el Comité de Empresa para oír las opiniones que sobre el Capítulo I referente a retribuciones del personal laboral estimen convenientes efectuar, sin que éstas sean vinculantes para la Corporación.

5. El Comité de Empresa expresará libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

6. Para los asuntos plenarios o delegados por el Pleno a otras instancias, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo de la Comité de Empresa, la Corporación solicitará dicho informe con una antelación de, al menos 48 horas antes de la celebración del Pleno, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso al Comité para que pueda conocer el expediente completo.

7. La Diputación potenciará la presencia de los representantes de los trabajadores en cualquier negociación con otros organismos (Junta de Andalucía, Ministerios, etc....), que afecten a cualquiera de los centros.

4) GARANTÍAS

1. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se

entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

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

d) Un crédito de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

2. Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

3. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa y ésta como órgano colegiado, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

ARTÍCULO 37.- FONDO PARA ACTIVIDADES.

La Corporación dotará de un fondo con un límite de hasta 22.000€ que se nutrirá con cantidades procedentes de las sanciones impuestas a trabajadores, deducciones por huelga y por ajustes horarios.

Dada la coyuntura económica actual, la cuantía mencionada se destinará a fines de interés socio-laboral y para ello se constituirá una comisión paritaria entre la Corporación y los representantes del Comité de Empresa, que decidirá los criterios y adjudicación del fondo.

ARTÍCULO 38.-SECCIONES SINDICALES.

1. **CONSTITUCIÓN:** Los trabajadores/as de la Diputación de Málaga tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El ámbito de su competencia será el que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. **FUNCIONES:** Son funciones de las Secciones Sindicales y de sus representantes recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo.

3. **DERECHOS:** La Diputación pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, locales adecuados provistos de teléfonos, fax, ordenador, impresora..., así como el correspondiente mobiliario de oficina, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí, y comunicarse con sus representantes y afiliados, facilitándose el material de oficina necesario como si de una dependencia cualquiera se tratase.

Asimismo, se dispondrá, en todos los Centros de trabajo, de tabloneros para anuncios o información sindical.

Por otro lado, las secciones sindicales se obliga expresamente a:

- Respetar lo pactado con la Corporación
- Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Las Secciones Sindicales dispondrán de dos horas mensuales para las reuniones de sus afiliados, dentro de la jornada de trabajo

La Diputación habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros 5 días del mes posteriores al pago de la nómina.

ARTÍCULO 39.- CRÉDITO HORARIO.

Los derechos sindicales relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los

relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán a lo establecido en la legalidad vigente.

Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales deberá comunicarse a la Delegación de Recursos Humanos directamente o a través de los responsables de los Centros y/o Servicios.

Las horas no utilizadas en el mes natural, no podrán ser acumuladas en meses sucesivos, ni tampoco utilizadas por ningún otro miembro de la sección sindical.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en la preparación y asistencia a las reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como las empleadas en la preparación y asistencia a las negociaciones con la Corporación. Concretamente:

- MGN: El día de celebración de las reuniones.
- Negociación colectiva Acuerdo Marco y Convenio Colectivo: El día hábil inmediatamente anterior a la reunión y el día de celebración de la reunión.
- Mesas técnicas de negociación colectiva: El día de la reunión, dos miembros por cada sindicato con representación en la MGN.

CAPÍTULO VII SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 40°. SALARIO BASE.

El salario base que percibirá cada trabajador será el que le corresponda a la categoría laboral que ostente, según la tabla salarial que se adjunta en el anexo I.

Anualmente el salario se actualizará conforme a lo que determine los Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 41°. ANTIGÜEDAD.

Los aumentos por antigüedad se calcularán por trienios, que se aplicarán sobre los sueldos bases establecidos en el presente Convenio, en la cuantía del 10% cada uno, con un tope máximo de diez trienios.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en la Diputación, y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina del mes si el trienio se produce en la primera quincena, o en la del mes siguiente si se produce en la segunda quincena.

ARTÍCULO 42°. PLUS DE CONVENIO Y COMPLEMENTO AL PUESTO

El personal afectado por este Convenio percibirá las cantidades que por estos conceptos figuran en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

Anualmente se actualizará conforme a lo que determine los Presupuestos Generales del Estado.

Sus modificaciones se efectuarán conforme a lo establecido en el Reglamento Regulator de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Málaga que se apruebe.

ARTÍCULO 43º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio colectivo tendrán derecho a percibir las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Treinta días de salario real en el mes de junio.
 - b) Treinta días de salario real en el mes de diciembre.
- En ningún caso se considerarán incluidas las guardias.

ARTÍCULO 44.º TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

Los trabajos extraordinarios se prestarán exclusivamente por motivos de absoluta necesidad y urgencia, debiéndose ajustar su realización a los siguientes criterios:

- a) Carácter restrictivo, ocasional y esporádico de la tarea o función a desarrollar.
- b) Siempre que sea precisa su realización, la Jefatura del Servicio enviará con carácter preceptivo, informe previo justificativo al Servicio de Recursos Humanos correspondiente para su registro y autorización, explicando las causas, personas y tareas a desarrollar.

Los trabajos extraordinarios que se realicen serán distribuidos equitativamente dentro de la misma categoría profesional entre todo el personal del Servicio.

Los trabajos extraordinarios no tendrán compensación económica; aquellos empleados/as que realicen trabajos extraordinarios compensarán una hora y media por cada hora de trabajo, excepto en horario nocturno o jornada festiva que será compensada con dos horas, y en caso de nocturno en festivo con dos horas y media. Dicha compensación deberá realizarse como máximo en el año siguiente a su realización.

En el caso de que la duración de una I.T. impida del disfrute de las horas que tuviera pendiente al haber transcurrido más de un año de su realización, dicha compensación se disfrutará inmediatamente a la incorporación de la I.T.

Sólo podrán realizarse trabajos extraordinarios durante el siguiente tiempo: 2 horas al día, 10 al mes y 80 al año, salvo casos de urgencia o interés de la Corporación

La dedicación y disponibilidad se regulará conforme a lo dispuesto en el Reglamento Regulator de la Provisión de Puestos de Trabajo que se apruebe.

La Diputación informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias y turnos dobles realizados, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o servicios y estamentos.

ARTÍCULO 45.º GUARDIAS.

Se establecerán las guardias que sean necesarias realizar y su regulación, conforme a las necesidades de los Servicios Generales (maceros) y Parque Móvil.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados/as que haya cumplido 55 años podrán optar por no realizar guardias, igualmente podrán solicitar no realizar guardias los empleados mayores de 50 años que tengan a su cargo un familiar con discapacidad o un hijo/a menor de 12 años, concediéndoseles siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y no haya que aumentar la plantilla.

Las guardias se regirán, según lo siguientes criterios:

- Tendrán siempre carácter coyuntural y deberán estar justificadas
- Las guardias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional entre todo el personal del departamento que haya solicitado realizarlas.

Se distinguirá entre:

A. Guardias programadas: La planificación de estas guardias deberá efectuarse, siempre que sea posible, con antelación suficiente, por parte de las Direcciones/Jefaturas de las Unidades Organizativas, dando cuenta con posterioridad a la Delegación correspondiente y a la de Recursos Humanos y Servicios Generales. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan tendrán carácter voluntario.

B.- Imprevistas: Las restantes no incluidas en el apartado anterior. Tendrán carácter obligatorio.

Los días en concepto de saliente de guardia se podrán disfrutar en el plazo de un año a contar a partir de su realización.

Los trabajos realizados las tardes y noches de los días 24 y 31 de diciembre y mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero tendrán la consideración de trabajos especiales, y se compensarán económicamente con el doble de lo establecido.

ARTÍCULO 46º OTROS PLUSES.

El personal laboral que presta sus servicios en la Residencia La Vega de Antequera, percibirán como plus de transporte la cantidad de 50 € durante la vigencia de este

Convenio, salvo en aquellos casos que los empleados hagan uso del transporte proporcionado por la Diputación o se establezca un sistema de transporte público.

El personal laboral de los Servicios Sociales Comunitarios percibirán 3,5 € por día trabajado con su vehículo particular al servicio de la Corporación. La Mesa General de Negociación podrá establecer los criterios de extensión a otros colectivos o puestos.

ARTÍCULO 47.º PRESTACIÓN ECONÓMICA POR IT.

El personal laboral recibirá un complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcanza el cien por cien de las retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Todo ello vinculado a lo contemplado en el plan de absentismo que se apruebe como consecuencia del desarrollo de la disposición adicional decimoquinta.

ARTÍCULO 48.º. USO DE VEHÍCULO PROPIO.

En aquellos casos en que sea preciso que el personal laboral utilice vehículo propio para el desplazamiento como consecuencia de su trabajo, se abonará como compensación la cantidad de 0,30€/Km.

La Corporación, y previa comprobación de la falta de disponibilidad de vehículo oficial, (con excepción de los Servicios Sociales Comunitarios), abonará las facturas de las reparaciones causadas por accidente, de los vehículos particulares utilizados en el ejercicio de sus funciones, una vez analizadas las circunstancias y justificantes pertinentes.

ARTÍCULO 49.º. DIETAS

Tendrán derecho a dietas todos los trabajadores que por razón de servicio tengan que comer o pernoctar fuera de casa, con el visto bueno del Diputado/a Delegado/a, excepto el personal de guardia que trabaje en centros donde se sirvan comidas. En estos casos, los menús se negociarán con los representantes sindicales, con la supervisión del Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VIII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 50.º FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS.

A) Procedimientos para su imposición:

La imposición de sanciones por faltas leves de puntualidad y asistencia no requerirá la instrucción de expediente disciplinario.

Estas serán sancionadas por el presidente de la Corporación previa audiencia del interesado.

Las demás faltas, para poder ser sancionadas, requerirán la instrucción previa del expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Calificación provisional.
- Calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el director/a, administrador/a de centro o jefe/a de servicio correspondiente, en un plazo máximo de 15 días a partir del momento en que el hecho sea conocido por alguno de ellos/as.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador/a presuntamente inculcado.
- Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación de calificación provisional.

Los documentos, que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezca, serán remitidos a la Jefatura Administrativa de la Delegación o en su defecto a un técnico/a de la misma en la cual será calificada la falta provisionalmente, en un plazo de 15 días, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador/a inculcado, Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 15 días, a partir de la notificación de la calificación provisional. A petición de cualquiera de las partes se podrá solicitar, en cualquier momento de la tramitación del expediente, la constitución de una Comisión Investigadora, que tendrá como finalidad el esclarecimiento de los hechos. Esta Comisión Investigadora estará formada por dos diputados o personas en las que éstos deleguen, un miembro del Comité de Empresa y un miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a o éste haya designado.

La solicitud de Comisión Investigadora interrumpirá todos los plazos pero, en ningún caso, afectará a la tramitación del expediente.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculcado el pliego de alegaciones a la calificación provisional o, en su caso, el acta de la Comisión Investigadora, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 15 días, a partir de la recepción, por la jefatura administrativa o técnico/a

correspondiente, de los documentos antes mencionados, que se elevará a la Presidencia de la Diputación, que emitirá la resolución correspondiente. Esta deberá ser comunicada al trabajador/a inculcado/a, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculcado, teniendo el carácter de días hábiles.

El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

B) Clasificaciones y sanciones:

Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su calificación, así como las sanciones que correspondan, afectará a todo el personal acogido al presente Convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante la Excm. Diputación Provincial, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observación de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este Convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califican en:

1. Leves.
2. Menos graves.
3. Graves.
4. Muy graves.

1.- Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.

- e) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- g) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2.- Faltas menos graves:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No atender la prestación el servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.
- e) La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- g) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.

3.- Faltas graves:

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
- e) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- i) La negativa a acudir para prestar declaración en cualquier tipo de procedimiento, cuando así lo solicite la Diputación.
- j) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- k) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.
- l) Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- m) Acoso laboral o mobbing: Situación que se produce en el lugar de trabajo, en la que se ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

4.- Faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificadas.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) El abandono del servicio.

- h) La violación del secreto profesional.
- i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- h) El acoso sexual.
- i) El acoso moral.

Para la correcta identificación de estas últimas faltas se incluye su definición.

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

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.

Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador/a hubiese sido sancionado por otra u otras de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, sólo se aplicará reincidencia cuando el trabajador incurra en ellas durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.
- b) Las menos graves, a los tres meses.
- c) Las graves, al año.
- d) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido, que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que podrán imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1.^a Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate:
- Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.
- Que se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos.

Sancionándose en el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.^a Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4.^a Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días o despido.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas), una vez conocidas por la Dirección, Administración o Jefatura de Servicio en los plazos siguientes:

- Las faltas leves, a los 6 meses.
- Las faltas menos graves, al año.
- Las faltas graves, a los 2 años.
- Las faltas muy graves, a los 3 años.

El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

C) Readmisión en despidos nulos/improcedentes.

La Diputación se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a todos los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo.

No será de aplicación el párrafo anterior para aquellos conciertos o convenios que la Diputación lleve a cabo con la Junta de Andalucía y A.E.P.S.A.

CAPÍTULO IX IGUALDAD EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 51.- PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

La Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo Marco de condiciones de trabajo del personal laboral, que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.

En este sentido, en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad de Empresa que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de igualdad de Empresa de la Diputación Provincial de Málaga, supondrá un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, fijando los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Comisión de Igualdad es la responsable de la elaboración y seguimiento de los Planes de Igualdad de Empresa que durante la vigencia del presente Convenio puedan aprobarse.

ARTÍCULO 52.- ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La Diputación Provincial de Málaga cuenta con un Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral y con un Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, los cuales pretenden ser instrumentos de garantías para la prevención de conductas que pudieran atentar contra la dignidad, consideración y respeto de cualquier empleado/a.

Estos Protocolos son de aplicación a todos los niveles de la organización en la Diputación de Málaga, a todos los trabajadores y niveles jerárquicos.

Cualquier persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, garantizándose en estos Protocolos el derecho a invocar el procedimiento previsto sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato de acoso como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto.

Todas las formas de acoso que estén fundadas serán tratadas como una falta de disciplina grave, sin menoscabo de las demás acciones que pudieran ejercitarse (civil, penal o laboral).

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA. Durante la vigencia de este Convenio se negociará con la representación sindical la descripción de funciones de los puestos de trabajo contenidos en la R.P.T. y el organigrama correspondiente.

SEGUNDA. La Diputación se compromete a negociar con las organizaciones sindicales medidas y /o programas de empleo protegidos con el fin de facilitar la integración socio-laboral de las personas con discapacidad psíquica, física o intelectual que, debido a sus especiales dificultades, le resulte difícil su acceso al mercado laboral.

TERCERA. Durante la vigencia del presente Convenio la Corporación se compromete a respetar y mantener la plantilla estructural.

CUARTA. La Diputación se compromete a negociar en el seno de la Mesa General las situaciones en que quedará el personal que pudiera verse afectado por la modificación del modo gestor de un servicio. Asimismo la Corporación informará a la representación sindical el sistema de cesión, traslado, transferencia o cierre de cualquier servicio, departamento, unidad o centro y negociará los criterios de reubicación del personal.

QUINTA. Se renegociará la valoración de todos los puestos afectados por la jornada especial durante el primer trimestre de vigencia del presente Convenio.

SEXTA. En cada Centro se elaborará un Reglamento de Régimen Interior que será negociado entre los/las delegados/as de los centros de trabajo y se ratificará posteriormente en Mesa General de Negociación. Estos reglamentos entrarán en vigor a los dos meses de su firma.

SÉPTIMA. La Corporación publicará en la intranet, una vez firmado, el contenido de este Convenio, así como las condiciones del Seguro de Responsabilidad Civil.

OCTAVA. La Diputación negociará con la representación sindical un Sistema de Evaluación del Desempeño, así como los criterios definitivos de dicha evaluación y su repercusión retributiva.

NOVENA. Se constituirá una Mesa Técnica de Centros 24 horas con el objetivo de redactar unas normas específicas para los mismos, que incluya entre otras materias la ordenación del disfrute de los derechos contemplados en el Capítulo IV del presente Convenio, relativo a Régimen Laboral.

DÉCIMA. La Diputación en el marco de sus competencias promoverá en todos sus Centros de trabajo acciones destinadas a la protección de los derechos medioambientales de sus trabajadores/as que estarán basadas en:

- Información y formación ambiental de los trabajadores/as como parte de su jornada laboral, siendo como mínimo una acción formativa anual dentro del Programa de Formación Propia.
- Realización de actividades orientadas a reducir la huella de carbono y luchar contra el cambio climático, de carácter voluntario para los trabajadores/as como parte de su jornada laboral.
- Incentivar en la plantilla la adopción de medidas de eficacia energética respecto al uso de la electricidad, ahorro de agua y reducción de la producción de residuos.
- Dotación de medios materiales en todos los centros de la Diputación para favorecer el reciclaje de papel, plástico, vidrio, envases, pilas aceite, etc... con posibilidad de establecer pequeñas islas ecológicas en lugares estratégicos.
- Compromiso de reducir la adquisición/uso de materiales no reciclables o contaminantes en todos los centros de la Diputación.
- Realización de un Plan de Movilidad Sostenible que incluya, entre otras medidas:
 - Estudiar la viabilidad de un transporte propio con parada en puntos estratégicos para facilitar a los trabajadores/as el uso del transporte colectivo.
 - Proporcionar ayudas mediante préstamos reintegrables para la adquisición de vehículos eléctricos, así como ubicar puntos de recarga en los centros de la Diputación.
- Realizar una evaluación anual de los compromisos ambientales adquiridos en esta Disposición Adicional que se llevará a cabo en el marco de la Mesa General de Negociación.

DECIMOPRIMERA. Durante el período de vigencia de este Convenio se negociará el desarrollo de un Reglamento para la carrera profesional del personal laboral.

DECIMOSEGUNDA. Durante la vigencia del presente Convenio se instará al Comité de Salud a elaborar un Protocolo de movilidad por motivos de salud.

DECIMOTERCERA. La Diputación se compromete a estudiar con las organizaciones sindicales durante la vigencia de este Convenio la creación de una bolsa de horas que se desarrollará reglamentariamente destinada a mejorar la conciliación y flexibilidad del personal laboral.

DECIMOCUARTA. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se abordará la equiparación salarial del personal laboral con el personal funcionario, mediante un plan que se desarrolle por fases, empezando en el primer trimestre de su vigencia, por los puestos con menor V.P.P.T. y en función de la disponibilidad presupuestaria.

DECIMOQUINTA. A lo largo del año 2019 será objeto de negociación en Mesa General, la elaboración de un Plan de Absentismo, vinculado con el abono del 100% de las retribuciones en caso de I.T.

DECIMOSEXTA. La Diputación incluirá en su Plan de Formación actuaciones encaminadas a familiarizar al personal técnico y administrativo con la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación pública.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA. Durante la vigencia del presente Convenio continuará aplicándose lo establecido en el punto 5.3 del acuerdo de Pleno de 10 de abril de 2014, relativo a “Modificación mediante incorporación de un precepto en el Acuerdo Marco del Personal funcionario y en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Provincial de Málaga, respectivamente”. **[Derogada por acuerdo de Pleno de 22 de diciembre de 2022, punto 2.2.1. de su orden del día]**

SEGUNDA. La Corporación se compromete a la publicación del texto del presente Convenio, en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL:

Todas las normas provinciales que contradigan lo contemplado en el presente Convenio quedaran supeditadas al mismo.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS AL PERSONAL LABORAL FIJO

ID. PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	S. BASE	COMPLEM. PUESTO	PLUS CONVENIO	TOTAL	PUNTOS	NIVEL
L00096	AUXILIAR CLINICA (J.E.)	473,17	396,04	940,65	1.809,86	2900	13
L00032	AUXILIAR CLÍNICA (TURNICIDAD)	473,17	380,34	896,69	1.750,20	2800	13
L00097	CAMARERO/A LIMPIADOR/A (J.E.)	473,17	396,04	895,90	1.765,11	2825	13
L00043	CONDUCTOR/A-A	473,17	353,17	894,03	1.720,37	2750	13
L00058	COSTURERO/A	475,30	339,59	890,56	1.705,45	2725	12
L00014	EDUCADOR/A (C.B.A.)	538,90	376,38	1.312,23	2.227,51	3600	4
L00019	FOTÓGRAFO/A	475,30	624,82	918,57	2.018,69	3250	12
L00029	GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A	485,96	393,94	885,21	1.765,11	2825	10
L00064	GUARDA NOCHE-A	475,30	326,01	889,22	1.690,53	2700	12
L00094	JEFE/A COCINA	473,17	353,17	1.043,19	1.869,53	3000	13
L00046	JEFE/A NEGOCIADO (CULTURA)	485,96	353,17	911,07	1.750,20	2800	10
L00059	LAVANDERO/A	475,30	339,59	890,56	1.705,45	2725	12
L00022	MAESTRO/A CAPATAZ A	475,30	502,57	906,57	1.884,44	3025	12
L00049	OFICIAL/A CERÁMICA	475,30	353,17	891,90	1.720,37	2750	12
L00089	OFICIAL/A DE SERVICIOS GENERALES	473,17	353,17	1.058,10	1.884,44	3025	13
L00034	OFICIAL/A PSIQUIATRÍA (TURNICIDAD)	473,17	380,34	896,69	1.750,20	2800	13
L00061	OFICIAL/A SERVICIOS INTERNOS	473,17	339,59	892,69	1.705,45	2725	13
L00069	OPERARIO/A LIMPIEZA (U. EST. DIURNA)	473,17	326,01	891,35	1.690,53	2700	13
L00053	PUERICULTOR/A	475,30	353,17	891,90	1.720,37	2750	12
L00087	RESPONSABLE OPERACIONES	475,30	407,49	1.344,72	2.227,51	3600	12
L00099	SECRETARIO/A DE DIPUTADO/A DELEGADO/A	485,96	494,92	799,15	1.780,03	2850	10

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO

ID. PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	S. BASE	COMPLEM PUESTO	PLUS CONVENIO	TOTAL	PUNTOS	NIVEL
C00002	Abogado/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00003	Agente Administrativo/a B	485,96	361,13	873,28	1.720,37	2750	10
C00005	Agente Administrativo/a C	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00008	Agente Desarrollo Local	489,14	326,80	1.083,42	1.899,36	3050	9
C00017	Arquitecto/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00373	Arquitecto/a Técnico/a	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00018	Asesor/a Jurídico/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00019	Asesor/a Letrado/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00001	A.T.S./D.U.E.	521,55	57,67	1.648,29	2.227,51	3600	5
C00021	Auxiliar Administrativo/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00022	Auxiliar Biblioteca	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00024	Auxiliar Clínica	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00502	Auxiliar Clínica (J.E.)	473,17	388,90	947,79	1.809,86	2900	13
C00025	Auxiliar Clínica Turnicidad	473,17	388,90	888,13	1.750,20	2800	13
C00029	Auxiliar Taller	475,30	347,23	882,92	1.705,45	2725	12
C00036	Barbero/a	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00040	Camarero/a Limpiador/a	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00503	Camarero/a Limpiador/a (J.E.)	473,17	347,23	944,71	1.765,11	2825	13
C00042	Celador/a	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00044	Cocinero/a	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00045	Componedor/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00046	Componedor/a Imprenta	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00047	Conductor/a	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00048	Conserje	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00403	Coordinador/a Administrativo/a Emprovima	512,85	361,13	2.014,02	2.888,00	4707	6
C00406	Coordinador/a Informático/a (Emprovima)	485,96	361,13	2.054,04	2.901,12	4729	10
C00051	Corrector/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00052	Costurero/a	475,30	347,23	882,92	1.705,45	2725	12
C00054	Delineante/a	496,70	334,34	948,99	1.780,03	2850	8
C00391	Dependientes/as de Comercio	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00057	Diseñador/a Gráfico	496,70	334,34	948,99	1.780,03	2850	8
C00058	Economista	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00059	Educador/a	538,90	384,85	1.303,76	2.227,51	3600	4
C00365	Educador/a Social	538,90	398,74	1.304,78	2.242,43	3625	4
C00060	Educador/a SS.CC.	538,90	398,74	1.304,78	2.242,43	3625	4
C00061	Encuadernador/a	475,30	375,02	884,96	1.735,28	2775	12
C00505	Enfermero/a (J.E.)	521,55	57,67	1.707,96	2.287,18	3700	5
C00063	Fisioterapeuta	521,55	57,67	1.648,29	2.227,51	3600	5
C00509	Gestor/a Administrativo/a	485,96	402,80	876,35	1.765,11	2825	10
C00067	Guarda	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13

ID. PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	S. BASE	COMPLEM PUESTO	PLUS CONVENIO	TOTAL	PUNTOS	NIVEL
C00070	Ingeniero/a Caminos	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00376	Ingeniero/a Técnico/a Industrial	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00073	Ingeniero/a Técnico/a Obras Públicas	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00074	Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00075	Jardinero/a	473,17	333,35	884,02	1.690,53	2700	13
C00077	Laborante	473,17	375,02	887,09	1.735,28	2775	13
C00078	Lavador/a Engrasador/a	475,30	319,47	880,85	1.675,62	2675	12
C00079	Lavandero/a	475,30	347,23	882,92	1.705,45	2725	12
C00399	Lavandero/a B	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00506	Lavandero/a (J.E.)	475,30	347,23	942,58	1.765,11	2825	12
C00514	Licenciado/a Ciencias Activ. Física y el Deporte	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00081	Limpiador/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00082	Limpiador/a Psicodeficientes	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00083	Maestro/a Capataz	475,30	722,20	910,68	2.108,18	3400	12
C00086	Maestro/a Maquinista	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00091	Médico/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00165	Monitor/a	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00166	Monitor/a Actividades Educativas	489,14	326,79	1.083,43	1.899,36	3050	9
C00167	Monitor/a Cultura	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00369	Monitor/a Curso Fontanero/a	538,90	384,85	1.303,76	2.227,51	3600	4
C00508	Monitor/a Puericultor/a (J.E.)	475,30	361,13	943,60	1.780,03	2850	12
C00092	Montador/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00093	Oficial/a Albañil	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00504	Oficial/a Cocina (J.E.)	473,17	361,13	960,65	1.794,95	2875	13
C00095	Oficial/a Cocinero/a	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00096	Oficial/a Conductor/a B (PM)	475,30	611,12	902,44	1.988,86	3200	12
C00097	Oficial/a Conductor/a A	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00099	Oficial/a Electricista	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00101	Oficial/a Fontanero/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00353	Oficial/a Imprenta	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00103	Oficial/a Mantenimiento	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00106	Oficial/a Psiquiatría	473,17	375,02	887,09	1.735,28	2775	13
C00107	Oficial/a Psiquiatría Turnicidad	473,17	388,90	888,13	1.750,20	2800	13
C00108	Oficial/a Reproductor/a Planos	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00109	Oficial/a Reprografía	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00110	Oficial/a Servicios	473,17	361,13	886,07	1.720,37	2750	13
C00396	Oficial/a (Servicios Generales)	473,17	361,13	1.050,15	1.884,44	3025	13
C00112	Oficial/a Servicios Generales	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00113	Oficial/a Servicios Internos	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00390	Operario Vivero	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00115	Operario/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00407	Operario/a Cocina	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00374	Operario/a Jardinero/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00507	Operario/a (J.E.)	473,17	319,47	942,64	1.735,28	2775	13
C00116	Operario/a Laboratorio	473,17	333,35	884,02	1.690,53	2700	13
C00119	Operario/a Limpiador/a Turnicidad	473,17	333,35	884,02	1.690,53	2700	13

ID. PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	S. BASE	COMPLEM PUESTO	PLUS CONVENIO	TOTAL	PUNTOS	NIVEL
C00120	Operario/a Limpieza	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00120	Operario/a Limpieza	473,17	319,47	897,89	1.690,53	2700	13
C00121	Operario/a Mantenimiento	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00125	Orientador/a Empleo	489,14	326,80	1.083,42	1.899,36	3050	9
C00400	Orientador/a Profesional	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00126	Peón/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00130	Pinche Cocina	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00131	Pintor/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00132	Planchador/a	473,17	347,23	885,05	1.705,45	2725	13
C00133	Portero/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13
C00134	Profesor/a E.G.B.	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00137	Psicólogo/a	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00138	Puericultor/a	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00141	Técnico/a Administración General	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00394	Técnico/a Auxiliar Informática	475,30	361,13	883,94	1.720,37	2750	12
C00147	Técnico/a Grado Medio	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00397	Técnico/a Grado Medio Ingeniería Telecomunicaciones	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00150	Técnico/a Medio Archivo y Biblioteca	512,85	347,23	1.367,43	2.227,51	3600	6
C00151	Técnico/a Medio Educador/a	538,90	384,85	1.303,76	2.227,51	3600	4
C00153	Técnico/a Superior	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00398	Técnico/a Superior Agrónomo	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00512	Técnico/a Superior Ciencias de la Información	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00156	Técnico/a Superior Medio Ambiente	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00158	Técnico/a Superior Proyectos Europeos	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00501	Técnico/a Superior Publicidad y Relaciones Públicas	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00159	Técnico/a Superior Servicios Sociales	572,52	321,41	2.019,72	2.913,65	4750	2
C00160	Terapeuta Ocupacional	521,55	57,67	1.648,29	2.227,51	3600	5
C00395	T.G.M. Tecnologías de la Información	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00405	Titulado/a Grado Medio (Arquitecto/a Técnico) Emprovima	512,85	384,85	2.259,38	3.157,08	5158	6
C00161	Trabajador/a Social	512,85	384,85	1.329,81	2.227,51	3600	6
C00162	Trabajador/a Social SS.CC.	512,85	398,74	1.330,83	2.242,43	3625	6
C00163	Vendedor/a	473,17	319,47	882,98	1.675,62	2675	13

GUARDIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

GUARDIAS

CONCEPTO	IMPORTE
7 HORAS LABORALES	49,85
7 HORAS FESTIVAS	59,58
14 HORAS SIN SALIENTE	128,63
14 HORAS CON SALIENTE	89,22
10 HORAS LABORALES	90,34

HORAS EXTRAORDINARIAS

CONCEPTO	IMPORTE
NORMALES	10,76
FESTIVAS NOCTURNAS	15,07
FESTIVAS Y NOCTURNAS	19,38

IMPORTE DIETAS LABORALES

Dieta para Almuerzo	18,67
Dieta para Cena	18,67
Dieta Almuerzo y Cena	37,34
Dieta para Alojamiento	54,91
Dieta completa	92,26
Locomoción	0,30€/km