C.V.E.: BOPBUR-2025-01690

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 27 de marzo de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Burgos. (C.C. 09001172012000).

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la excelentísima Diputación Provincial de Burgos, suscrito el 18 de diciembre de 2024, de una parte, por la representación de la Excma. Diputación Provincial de Burgos y de otra, la representante del sindicato UGT en representación de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 27 de marzo de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *

CONVENIO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL
DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Objeto.

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones económicas, sociales y profesionales entre la Excma. Diputación Provincial de Burgos y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. – Ámbito personal.

1. El presente convenio establece y regula las normas y condiciones económicas, sociales y profesionales del personal laboral que, de conformidad con la legislación vigente y en virtud de cualquier contrato o relación jurídico-laboral, preste servicios en el ámbito de la Diputación Provincial de Burgos, a la firma del presente convenio.

2. Las partes legitimadas para negociar en los organismos autónomos y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente de la Diputación Provincial de Burgos, podrán adherirse al presente convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

– El personal directivo de acuerdo con el artículo 13 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.

– El personal que presta servicio como alumno en los Talleres de Empleo de la Entidad.

– El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa, o, de conformidad con el artículo 6.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, aquel incluido en los convenios de colaboración que celebre la Diputación con personas físicas o jurídicas sujetas al derecho privado.

– Los trabajadores cuya relación con la Diputación Provincial de Burgos se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

– Así como aquel personal cuya relación, previo informe, se haya formalizado o formalice expresamente fuera de este convenio, de lo cual serán informados los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

Este convenio tendrá eficacia desde su aprobación por el Pleno de la Corporación, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente convenio será revisable en el último semestre del año de su vencimiento, estableciéndose que hasta que cobre vigor el nuevo convenio, se entenderá prorrogado el vigente.

Artículo 4. – Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dentro de los quince días siguientes a partir de la firma de este convenio, que asimismo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, por las partes firmantes del mismo se constituirá una Comisión Paritaria para su aplicación e interpretación.

El presidente de la Comisión Paritaria será el que lo sea de la Mesa General de Negociación y a la misma podrán asistir, como máximo, dos miembros de cada sindicato firmante. Cada sindicato asistirá con voto ponderado en la misma representación que la que ostenten en la Mesa de General de Negociación.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria y aprobados por el Pleno de la Entidad tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio.

1. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas de este convenio.

b) La previa intervención, qué es facultad, no obligación, como instrumento de interposición, mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación de este convenio pudiera originar.

c) Las que expresamente le atribuya el presente convenio.

2. Los miembros de la Comisión Paritaria representantes del personal tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, con independencia del crédito horario que, como representantes de los trabajadores, tienen reconocido.

3. La Comisión Paritaria considerará la posibilidad de crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

4. La administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión, dentro de sus posibilidades.

5. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que no se constituya la correspondiente al siguiente convenio, y se reunirá cuando el número o importancia de los asuntos así lo requiera, sin que pueda mediar un plazo superior a siete días desde su solicitud hasta su convocatoria.

6. La Comisión Paritaria recibirá la información relacionada con las cuestiones de su competencia.

7. En el caso de surgir un conflicto o incumplimiento de este convenio, la Diputación y los Sindicatos firmantes del mismo, podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores.

8. Todas las cuestiones que sean objeto de negociación, actualización o modificación de la normativa actual, serán tratadas en la Mesa General de Negociación.

9. Se dará traslado de los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria a los sindicatos integrantes de la Mesa General de Negociación en el plazo de quince días.

Artículo 5. – Obligación de relación por medios electrónicos.

Los empleados de la Entidad, para aquellos trámites o actuaciones ante la Diputación que realicen por su condición de empleados públicos, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La Entidad facilitará los medios necesarios para este cumplimiento.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. – Organización y racionalización.

La organización del trabajo es facultad de la Diputación Provincial y su aplicación práctica, bajo la dirección y supervisión del órgano de gobierno competente, corresponde a los titulares de las Jefaturas de los Centros, Unidades o Dependencias.

La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con la actitud activa y responsable de los órganos directivos de la Diputación y de los trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes y otras de carácter análogo en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

No obstante lo cual, cuando las decisiones de la Entidad que afectan a sus potestades de organización incidan específicamente en las condiciones de trabajo de los trabajadores, procederá la negociación de dichas condiciones con la Mesa General de Negociación.

Artículo 7. – Planes de ordenación de recursos humanos.

1. La Diputación Provincial de Burgos podrá aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como desde el de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.

2. En el marco de los planes de ordenación de recursos humanos podrá promoverse la celebración de pruebas selectivas o concursos dirigidos a cubrir plazas vacantes, dentro de la política de adecuación de la plantilla a las necesidades de personal, implicando la obtención de una plaza en dichos concursos o pruebas la supresión del puesto de origen.

3. La Diputación iniciará un proceso de reasignación de efectivos, o en su defecto, procederá a la declaración de la situación administrativa legalmente prevista, en aquellos puestos de trabajo que hayan devenido carentes de contenido, siempre y cuando dicha circunstancia no sea imputable a la Diputación.

En el supuesto de que la reasignación de efectivos lleve aparejada una movilidad geográfica que suponga un perjuicio real económico por los desplazamientos al nuevo puesto, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones por razón de servicio previstas legalmente.

4. La iniciativa para la elaboración de los planes de ordenación de recursos humanos corresponde a la Diputación, siendo aprobados por el Pleno de la Entidad, previa negociación en su ámbito respectivo.

CAPÍTULO III
SELECCIÓN Y PROVISIÓN

Artículo 8. – Oferta de empleo público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las administraciones públicas, deberá ser publicada en el diario oficial correspondiente.

La oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos e incluirá las plazas a cubrir por el turno de promoción interna, así como en las correspondientes plazas reservadas a turno de discapacidad.

Artículo 9. – Ingreso.

1. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. El sistema de selección ordinario será el de oposición, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desarrollar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición.

Solo podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, los laborales temporales u otros empleados no fijos no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

2. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

La Entidad se compromete a reducir al máximo la temporalidad en el empleo, para lo cual se respetarán rigurosamente los plazos máximos establecidos en la normativa vigente de duración de las movilidades y de los contratos temporales.

Se establece un plazo de preaviso de siete días naturales para los empleados de la Agrupación Profesional y del Subgrupo C2, y de quince días naturales para el resto, para la extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador, fijo, indefinido o temporal, cuyo incumplimiento llevará aparejada, además de la pérdida de la indemnización a que hubiera lugar por el fin de contrato, el descuento del importe de los días que resten hasta completar dicho plazo de preaviso.

3. Aprobada por el órgano competente de la Diputación Provincial de Burgos la propuesta que formule el Tribunal Calificador o la Comisión de Valoración, se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose en el contrato un periodo de prueba de seis meses para los trabajadores del Grupo A (Subgrupos A1 y A2), y de dos meses para los demás trabajadores.

Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a seis meses tendrán un periodo de prueba de un mes.

Con anterioridad a la finalización del periodo de prueba el trabajador deberá someterse a reconocimiento médico del Servicio de Prevención de la Entidad, considerándose no superado el periodo de prueba de ser declarado no apto para el desempeño del puesto.

Durante el periodo de prueba, el trabajador y la empresa podrán rescindir el contrato, sin necesidad de alegar causa alguna, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Las situaciones de incapacidad temporal, permiso para progenitores, adopción o acogimiento y excedencia, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 10. – Carrera profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de las modalidades de promoción interna y carrera vertical y horizontal, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Entidad establecerá un sistema de carrera profesional horizontal, de carácter progresivo y voluntario, consistente en la progresión de categoría sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en el que se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos y el resultado de la evaluación del desempeño, así como otros méritos y aptitudes que se establezcan por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

La evaluación del desempeño se configurará como un procedimiento mediante el cual se medirá y valorará el cumplimiento de los objetivos y la profesionalidad en el ejercicio de las funciones y tareas asignadas, así como la iniciativa y la contribución en la mejora de la prestación del servicio público. Este procedimiento estará sujeto a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Artículo 11. – Promoción interna.

1. La Diputación facilitará la promoción interna desde los puestos de un grupo de titulación a otros puestos del inmediato superior. Asimismo, se facilitará la promoción a los puestos del mismo grupo de titulación, con respeto a los principios de mérito y capacidad entre empleados que desempeñen actividades sustancialmente coincidentes o análogas siempre que se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida y superen las correspondientes pruebas.

2. A efectos de determinación del número de plazas reservadas al turno de promoción interna se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

3. Los empleados deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso, tener una antigüedad de al menos dos años en el grupo al que pertenezcan el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el órgano competente de esta Entidad.

4. En las convocatorias se establecerá la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso en el grupo de origen.

5. La Diputación adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

6. El acceso al Subgrupo C1 podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde el Subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida legalmente o una antigüedad de diez años en el Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

7. Los empleados del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Subgrupo A2 sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.

Artículo 12. – Provisión de vacantes.

A) Provisión por personal fijo:

1. Los puestos vacantes que se produzcan se cubrirán por los procedimientos legales establecidos y siempre que la ley no lo impida por el siguiente orden de prelación:

a) Adscripción provisional por reingreso de excedentes.

b) Concurso de méritos.

c) Promoción interna.

d) Selección externa.

Dicho orden podrá ser alterado en aquellos supuestos en que expresamente se prevea por las medidas de racionalización de personal contenidas en un plan de ordenación de recursos humanos.

2. La provisión de puestos de trabajo no asignados de forma inicial se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

3. La Diputación Provincial publicará en el Boletín Oficial de la Provincia la relación de los puestos de trabajo que comprenderá la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.

En todo caso, previamente a su aprobación, la relación de puestos de trabajo será negociada en la Mesa General de Negociación, así como la oferta pública de empleo.

B) Provisión temporal:

Para la provisión temporal de puestos no singularizados, siendo estos aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en la RPT, se acudirá a los procedimientos legalmente establecidos por el siguiente orden de prelación:

a) Selección externa de acuerdo con los criterios generales de selección establecidos.

b) Movilidad interna conforme al artículo 13.

Para los puestos singularizados se acudirá a los mismos procedimientos por el orden inverso.

Para la provisión de puestos de difícil cobertura se acudirá a los procedimientos específicos que a tal efecto se señalen en los criterios generales en materia de acceso al empleo público de la Diputación.

Artículo 13. – Concurso de méritos.

En los concursos se valorará el trabajo desarrollado en Diputación, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la antigüedad reconocida por servicios en la Diputación y la conciliación de la vida familiar y laboral. La puntuación de cada uno de los conceptos enunciados no podrá exceder en ningún caso del 40% de la puntuación máxima total ni ser inferior al 10% de la misma.

Podrán concurrir todos los empleados pertenecientes a la plantilla de personal laboral con carácter fijo que hayan permanecido, como mínimo, desde hace dos años en su actual puesto de trabajo en la Entidad como destino definitivo y que cumplan los requisitos que establezca la respectiva convocatoria a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, debiendo encontrarse en situación de activo o en cualquier otra situación administrativa, excepto la de suspensión firme.

La provisión temporal de vacantes mediante personal interno, cuya cobertura sea necesaria y urgente, seguirá un sistema que garantice los principios de publicidad, celeridad, capacidad y mérito, en el cual no serán aplicables los requisitos de permanencia en destino definitivo ni los criterios de valoración ordinarios.

A) Puestos no singularizados:

Para proveer los puestos no singularizados vacantes mediante este sistema, la Diputación Provincial realizará, al menos cada dos años, la oportuna convocatoria.

En el caso de generarse, antes de la publicación de nueva convocatoria de concurso, nuevas vacantes presupuestadas, necesarias para el servicio, de puestos no singularizados, en los centros y servicios en los que se hubieran ofertado puestos en el concurso, la presidencia podrá nombrar, por riguroso orden de puntuación, a los aspirantes que, habiendo alcanzado la puntuación mínima, sigan a los que hubieran obtenido puesto. En este último caso, los aspirantes que hagan valer como mérito valorable en el apartado de conciliación de la vida familiar y laboral, deberán acreditar la vigencia de las mismas con carácter previo a la toma de posesión. De no constar dicha acreditación, la puntuación obtenida por tales causas no será tenida en cuenta.

El personal temporal que ocupe puesto vacante hasta la cobertura, podrá optar a la provisión de los puestos que no se cubran por personal fijo o que queden vacantes a resultas. El cambio de puesto del personal laboral temporal tendrá la consideración de modificación de contrato, no interrumpiendo la relación laboral, manteniéndose, por tanto, la limitación temporal establecida en el contrato inicial.

Podrán concurrir al concurso para puestos de jornada completa aquellos trabajadores que ocupen puestos de jornada reducida, si bien, en el caso del personal temporal, se deberán tener en consideración las condiciones expuestas en el párrafo anterior.

B) Puestos singularizados:

Para proveer los puestos singularizados se acudirá al sistema de provisión previsto en la RPT, debiendo convocarse aquellos vacantes con la frecuencia necesaria para que no se supere en ningún caso el plazo máximo de dos años de provisión temporal.

CAPÍTULO IV

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 14. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Diputación, previa negociación, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa, o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del derecho del empleado a recurrir la citada modificación.

Artículo 15. – Movilidad.

1. La movilidad funcional en el seno de la Diputación se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

Se atenderá prioritariamente a la voluntariedad de los traslados, en cuyo caso, de ser necesario aplicar unos criterios de prelación, se aplicará el de mayor antigüedad en el puesto y, en caso de empate, se acudirá a la mayor calificación obtenida en la correspondiente convocatoria de ingreso. En caso de no existir voluntariedad, y en los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación, por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en el puesto y, en caso de empate, se acudirá a la menor calificación obtenida en la correspondiente convocatoria de ingreso, salvo acuerdo entre el personal afectado. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

3. Se establecen tres supuestos de movilidad con derecho a percepción de retribución adicional que no pueden, en ningún caso, superar el periodo de un año, prorrogable por otro:

a) Adscripción temporal: cuando un empleado ocupa temporalmente otro puesto diferente al suyo, cuyo titular está en activo (aunque ausente por incapacidad, vacaciones, permiso o licencia) o bien no existe puesto vacante, y tiene los requisitos para su desempeño.

– Si la duración de la adscripción es igual o inferior a un mes cobrará las diferencias de retribuciones con el puesto realizado, con excepción de las relativas al sueldo o salario

base, antigüedad y la parte de pagas extraordinarias de ambos conceptos, por días de trabajo realmente realizado, siempre que, cuando se trate de labores administrativas, se efectúe por periodo igual o superior a cinco días hábiles.

– A partir del cumplimiento de un mes cobrará las citadas diferencias retributivas, siempre que se produzca un desempeño efectivo, entendiendo que este no se produce cuando concurra cualquier ausencia motivada por incapacidad temporal, en cuyo caso dicho periodo no se computará en el cálculo de las diferencias retributivas.

b) Atribución temporal de funciones: cuando un empleado además de realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, asume temporalmente y de forma efectiva otras funciones de un puesto existente de igual o superior subgrupo de titulación, por estar vacante o por otros motivos, por cumplir los requisitos para su desempeño.

El pago en dichos supuestos se realizará siempre que se efectúe por periodo igual o superior a cinco días hábiles de desempeño efectivo, entendiendo que este no se produce conforme a lo señalado en el apartado anterior, con arreglo al siguiente baremo, con referencia al puesto acumulado y de forma proporcional al tiempo de desempeño:

– A1: 360 euros/mes.

– A2: 300 euros/mes.

– C1: 240 euros/mes.

– C2: 180 euros/mes.

– AP: 120 euros/mes.

c) Comisión de Servicios: cuando un empleado ocupa voluntaria y temporalmente otro puesto vacante, diferente al suyo, de igual Subgrupo de titulación, por razones de urgencia y necesidad, al reunir los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT. Se percibirán las diferencias retributivas con excepción de las relativas al sueldo o salario base, antigüedad y la parte de pagas extraordinarias de ambos conceptos desde el primer día de desempeño.

La ausencia por incapacidad temporal dará lugar a la suspensión de la comisión, no generando derecho a la percepción de las diferencias retributivas.

Cualquier movilidad deberá ser solicitada y autorizada antes de su inicio, salvo en supuestos de urgencia o de fuerza mayor, en cuyo caso deberá ser solicitada antes de la finalización del mes en que se realice para su preceptiva autorización.

El desempeño de funciones por cualquiera de las movilidades establecidas no producirá en ningún caso modificación de la clasificación profesional ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, teniendo siempre que superarse los procedimientos que al efecto se señalen, sin que pueda ser considerado como mérito el tiempo de desempeño de dichas funciones.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las movilidades que se efectúen.

4. La movilidad que implique el desempeño exclusivo de tareas correspondientes a categoría inferior sólo podrá hacerse por un tiempo inferior a tres meses, y por necesidades perentorias e imprevisibles, debiéndose mantener la retribución y demás derechos derivados de la categoría profesional de origen, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores, salvo que dicha situación responda a cambio de puesto por razones de salud o de prevención de riesgos laborales.

5. La empleada víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Aun así, en tales supuestos la administración pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Artículo 16. – Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

1. Anualmente se negociará, en reunión de la Mesa General de Negociación conjunta del personal laboral y funcionario, los puestos de trabajo que podrán ser cubiertos por personal con problemas de salud.

2. Para la cobertura de dichos puestos de forma definitiva se utilizará un sistema mixto de concurso de méritos y pruebas elementales de selección.

Sólo podrán participar en la convocatoria de los citados puestos aquellos empleados que hayan sido declarados no aptos de forma definitiva para su puesto de trabajo por el Servicio de Prevención de la Entidad, con independencia de que sea un puesto encuadrado en grupo de titulación inferior al que pertenezca el aspirante. En el supuesto de ocupar puesto de inferior categoría, se continuará percibiendo el salario base o sueldo base, la antigüedad y la parte de las pagas extraordinarias por ambos conceptos correspondientes al puesto de origen, siendo las restantes retribuciones las propias del puesto a desempeñar.

De no cubrirse la totalidad de puestos vacantes reservados a personal con problemas de salud en la correspondiente convocatoria, podrán ser ocupados, de forma temporal por los empleados declarados no aptos de forma temporal o los aptos con limitaciones para su puesto de trabajo por el Servicio de Prevención de la Entidad. De producirse nuevas declaraciones de personal no apto, tendrán preferencia para la cobertura de puestos reservados a personal con problemas de salud hasta la siguiente convocatoria para su provisión definitiva. Para la cobertura temporal se utilizará el mismo sistema mixto señalado anteriormente.

3. Únicamente podrá desempeñarse puesto de trabajo por razones de salud hasta el cumplimiento de la edad que de derecho a acceder a la pensión de jubilación sin la aplicación de coeficiente reductor alguno.

CAPÍTULO V
JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 17. – Jornada de trabajo.

1. La jornada del personal laboral de la Diputación Provincial de Burgos será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Para obtener el cómputo anual se efectuará a la jornada legalmente establecida las deducciones de horas correspondientes a Santa Rita, Día de la Provincia, Nochebuena, Nochevieja, sábados, domingos y festivos, periodo mínimo vacacional anual y una jornada adicional por fiesta local. Dicha jornada adicional por fiesta local podrá ser sustituida para determinados servicios, a elección del empleado, por reducción de jornada durante la semana de fiestas locales, en la que el horario de trabajo será de 9 a 14 horas.

Los días precedentemente aludidos serán computados, en todo caso, como de siete horas en el correspondiente cuadrante horario del centro o unidad.

La jornada diaria no podrá ser superior a nueve horas salvo en los supuestos de jornada nocturna o distribución irregular de la jornada.

2. La Diputación adoptará medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

3. La jornada podrá prestarse en régimen de teletrabajo de conformidad con el reglamento aprobado al efecto.

4. En aquellos servicios donde se realicen horas extraordinarias de forma regular y continuada, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada anual previamente establecida, al objeto de acercar lo más posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada servicio, optimizando los recursos humanos existentes y tendiendo a eliminar la realización de trabajos fuera de la jornada ordinaria. La determinación de la distribución de la jornada irregular se llevará a efecto previa consulta con la Mesa de Negociación correspondiente.

Dicha distribución irregular no llevará aparejada ninguna variación en la forma de percepción de sus retribuciones mensuales, que continuarán percibiendo como anteriormente, en función de los parámetros económicos variables de aplicación, con independencia del número de horas trabajadas cada mes.

5. Todo el personal al servicio de la Diputación, sin excepción alguna, tendrá la obligación de fichar a la entrada, salida y ausencias del centro de trabajo, incluida la pausa del desayuno. Se excluirán las comisiones de servicio firmadas por el responsable del servicio o por el diputado del área fuera del horario reglamentario.

Asimismo, todo el personal tendrá el deber de comunicar a su superior, con la mayor brevedad posible, cualquier ausencia imprevista de su puesto de trabajo.

6. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar, en ningún caso, a la buena marcha de los servicios. El presente derecho no será de aplicación al personal cuya jornada de trabajo diaria continuada resulte inferior a cuatro horas y media.

7. Los puestos de trabajo sometidos a régimen de turnos, serán cubiertos de acuerdo con los cuadrantes-tipo elaborados por las Jefaturas de los Centros y los representantes de los trabajadores.

Dichos cuadrantes de servicios comprenderán la distribución anual de todos los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada establecida en el presente convenio.

En los puestos de trabajo sometidos a turnos, éstos se realizarán de forma rotativa, salvo en aquellos supuestos que expresamente se determinen.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de sus puestos de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la Jefatura del Centro con 24 horas de antelación, ésta intentará sustituir al saliente al término de la jornada, de considerarlo preciso. Las Jefaturas de los Centros, a estos efectos, modificarán los cuadrantes horarios de los trabajadores. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la Jefatura del Centro con 24 horas de antelación y siempre que no pueda proceder a la sustitución, el trabajador saliente no podrá abandonar su puesto de trabajo, aún después de haber finalizado la jornada laboral, hasta tanto no haya sido relevado del mismo o sea expresamente autorizado por la Jefatura del Centro.

8. En el Palacio Provincial y en el resto de las oficinas administrativas se establece la jornada flexible en la forma que sigue:

– La parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, de lunes a viernes, que será de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas.

– La parte variable del horario, que constituye el tiempo de flexibilidad del mismo, podrá cumplirse de 7:15 a 9:00 horas y de 14:00 a 20:00 horas a fin de recuperar la jornada laboral.

El cómputo horario del personal que realice jornada flexible deberá cumplirse en su totalidad dentro del mes.

Se podrá disfrutar de jornada flexible el personal que este en régimen de teletrabajo durante las jornadas de desempeño no presencial.

9. En los contratos a tiempo parcial de duración igual o superior a diez horas semanales en cómputo anual, se establecerá un pacto para la realización de horas

complementarias en un porcentaje del 60% de las horas contratadas, que serán de voluntaria aceptación para el empleado a la firma del contrato y/o posterior negociación durante el desarrollo del mismo.

10. La compensación de las diferencias, ya sea por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se efectuará con ocasión de la finalización de la relación de servicio.

11. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por el número de días naturales del correspondiente mes.

12. Se establece la disponibilidad horaria como requisito específico de los puestos que a continuación se relacionan, entendiendo por tal la especial cualidad de prestación de los servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria a petición de la Entidad. Dicha disponibilidad se justifica en las posibles, e incluso frecuentes, alteraciones de los horarios de trabajo debidas a las especiales características de determinados servicios o las responsabilidades o funciones asumidas por estos puestos, sin que ello implique ni conlleve aumento de jornada:

Jefes y adjuntos de servicio.

Jefe de Sección de Comercio, Consumo y Empleo Rural. Coordinador del Real Monasterio San Agustín.

Capataces y capataces de vigilancia de Vías y Obras.

Artículo 18. – Reducción de jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar reducción de jornada en los supuestos siguientes:

1. En aquellos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del Centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo de categoría inferior a adjunto o jefe de servicio, podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en la normativa vigente y su concesión queda subordinada a las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores, que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus 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.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria. No obstante la administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando concurran motivos que afecten el servicio público.

Cuando concurran varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en la Entidad, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión del permiso de maternidad o paternidad en jornada completa a quien se encuentre disfrutando de reducción de jornada por razón de guarda legal interrumpirá los efectos de ésta, debiendo percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el precitado permiso.

La guarda legal deberá acreditarse por los siguientes medios:

– La patria potestad, mediante la documentación acreditativa de la filiación.

– La tutela, por resolución judicial de nombramiento de tutor.

– El acogimiento familiar, mediante el documento que formaliza esta figura y que haya sido remitido al Ministerio Fiscal, o el acuerdo judicial.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso retribuido establecido en el artículo 22.1.d) del presente acuerdo.

4. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el art. 67.3 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, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

5. La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.

6. Las trabajadoras 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. La trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

7. 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.

8. El trabajador tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 o hija 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

9. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

10. El personal con jornada reducida experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluidas las de carácter personal, salvo aquellas reducciones de jornada para las que la normativa vigente reconozca el derecho a la percepción de la totalidad o algunas de las mismas.

En el caso de que la reducción de jornada suponga la disminución proporcional de las retribuciones, y se produzcan otras variaciones de la jornada durante el año natural, las vacaciones y días por asuntos particulares generados durante cada periodo serán retribuidos conforme a la jornada efectivamente realizada, efectuándose a final de año la regularización de las retribuciones percibidas o la compensación de horas, a elección del empleado.

Artículo 19. – Descanso semanal.

1. Como norma general los trabajadores deberán tener un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo. Todo ello sin perjuicio de las especialidades del sector de que se trate.

2. Se respetarán los calendarios. Ahora bien, si por necesidades del servicio justificadas por escrito, un trabajador tuviera que prestar su actividad laboral en su día de descanso, se le compensará con dos días libres o abonará según el régimen de horas extraordinarias, considerándolo como aviso urgente.

Artículo 20. – Vacaciones y días por asuntos particulares.

A) Vacaciones:

1. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, por cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles y, adicionalmente, a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los siguientes años de servicio, los días que se indican:

Quince años de servicios: un día hábil más.

Veinte años de servicios: dos días hábiles más.

Veinticinco años de servicios: tres días hábiles más.

Treinta o más años de servicios: cuatro días hábiles más.

Los citados días de vacaciones se disfrutarán proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

2. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones deberán ser compatibles con las necesidades del servicio. A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo motivadas en una incapacidad temporal, así como aquellas otras derivadas del disfrute de las licencias o los permisos retribuidos legalmente establecidos, computarán como tiempo de servicios.

Para el personal sujeto a calendario se negociará el periodo vacacional por quincenas a la vista de las peticiones que se formulen. Se respetará, en todo caso, la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores sobre vacaciones.

3. Respecto del personal de oficinas, las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que cada periodo tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

4. El periodo ordinario de disfrute de las vacaciones anuales abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

5. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6. Las vacaciones anuales podrán acumularse al permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan, previa solicitud con veinte días de antelación.

Así mismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos y licencias establecidos, siempre que en la regulación de éstos no se disponga expresamente otra cosa.

7. Durante el periodo o periodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones fijas en su cuantía y periódicas en su devengo en el porcentaje de jornada sobre el que se hubieran generado, así como a aquellas retribuciones que en calendario le correspondieran al empleado por sábado, domingo, festivo y noche.

8. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del empleado, este tendrá derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses.

B) Días por asuntos particulares:

En cada año natural completo de servicio activo, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, se concederán seis días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementándose, en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

El trabajador tendrá la libre elección de disfrutar los días de asuntos particulares, salvaguardando las necesidades del servicio. En caso de que, por necesidades del servicio, se deniegue el disfrute de tales días, se comunicará dicha negativa al trabajador solicitante por escrito y de forma razonada, en un plazo máximo de nueve días, siempre y cuando hubiera mediado un plazo mínimo de diez días desde la presentación de la solicitud.

Artículo 21. – Permiso por nacimiento, adopción y acogimiento.

1. 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 y, por cada hijo 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 periodo 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 cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo 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, 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 periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. 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 periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo 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, 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.

Artículo 22. – Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.

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, y por cada hijo 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 periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos quince 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 periodo 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, 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 el presente artículo y en el anterior, 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado, 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 trabajadores 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 las mismas condiciones y términos anteriores 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 23. – Permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Durante el periodo ordinario de vacaciones dicha antelación será de un mes.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

El presente permiso suspende el contrato de trabajo.

Artículo 24. – Permisos varios.

1. Se concederán permisos, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado o empleada en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del segundo 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.

A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el empleado ni con la de su residencia.

b) Un día por traslado de domicilio.

c) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

d) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de trabajadoras embarazadas incluye también a las personas trabajadoras trans gestantes.

f) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días a contar desde el primer día laborable siguiente a su celebración, salvo que el día del hecho generador sea día laborable para el solicitante, en cuyo caso se contará a partir de dicho día si así lo solicita el interesado.

g) Por el 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.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

– La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

– La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las entidades locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

– La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.

– La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.

– El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Con carácter general se entienden por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

– Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se acredite, tanto la asistencia efectiva como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– Los de asistencia, por parte de los trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

h) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud durante los días de su celebración, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

i) Para realizar funciones sindicales, o de representación del personal en los términos que se determine.

j) Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género 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.

2. Todos los permisos a que se refiere el apartado precedente comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

– Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.

– En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del periodo solicitado.

3. Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en el artículo anterior en el mismo periodo de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 25. – Licencias.

1. Licencia por asuntos propios sin empleo y sueldo.

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir de la fecha de ingreso en puesto en la Entidad de forma ininterrumpida.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, considerándose al trabajador a todos los efectos en situación de servicio activo, cotizándose, a efectos de seguridad social, por la base mínima de su grupo. El tiempo que se permanezca en esta situación será computable a efectos del cálculo de vacaciones y días por asuntos particulares.

2. Licencia por estudios.

Todos los empleados tendrán el deber y el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales. El personal tendrá derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y a obtener facilidades para la realización de estudios en orden a la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente.

a) Se tendrá derecho a la asistencia a cursos, jornadas o conferencias de perfeccionamiento profesional en relación con las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo, o en otros a los que pueda acceder el trabajador mediante promoción interna.

La autorización de asistencia a los cursos, jornadas o conferencias solicitados por el personal requerirá informe previo del respectivo responsable, así como posterior dictamen favorable de la Comisión de Formación y Empleo, debiendo los trabajadores que disfruten de permisos para la formación aportar certificado que acredite su asistencia.

En el seno de la Comisión de Formación de la Diputación de Burgos se abordará la reglamentación de formación del personal de la entidad, que se aprobará definitivamente en la Mesa General de Negociación.

b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

En cuanto a los demás requisitos y condiciones para su concesión se estará a lo que, en desarrollo de esta previsión y previa negociación en la mesa de negociación que corresponda, se establezca. En defecto de desarrollo se entenderá por materias directamente relacionadas con la función pública aquellas que guarden relación directa con las funciones y actividades del puesto de trabajo desempeñado.

Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

La no presentación de la memoria y la certificación referidas dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

3. Licencia para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos oficiales competentes, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses. No obstante lo anterior, la duración podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

Durante el tiempo que se prolongue la licencia el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.

El interesado, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo oficial correspondiente, su participación en dichos Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria con expresión del periodo de su duración. La no presentación del mencionado certificado dará lugar a la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

4. Licencia para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.

Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe del superior jerárquico correspondiente, podrán concederse licencias con una duración máxima de tres meses, que podrá ser ampliada hasta seis meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo.

Durante el tiempo que se prolongue la licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

El interesado, cuando finalice la licencia deberá acreditar ante el órgano competente para su autorización, mediante certificado del organismo correspondiente, su participación en dichos programas con expresión del periodo de su duración.

La no presentación de la certificación referida en el párrafo anterior dará lugar a las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles.

CAPÍTULO VI
SITUACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26. – Situaciones de los trabajadores.

Los trabajadores pueden hallarse en algunas de las siguientes situaciones administrativas:

1. Servicio activo: se hallarán en situación de servicio activo quienes presten servicios en esta Entidad y no les corresponda quedar en otra situación.

2. Suspensión del contrato de trabajo con o sin reserva de puesto: la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y procederá en aquellos casos previstos en la legislación aplicable.

3. Excedencia: la excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular: el trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud deberá cursarse como mínimo con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

b) Excedencia voluntaria por incompatibilidad: se concederá al personal laboral fijo que preste servicios en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. El desempeño de puestos con carácter indefinido o temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar: podrá concederse a los trabajadores fijos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. El desempeño de puestos con carácter indefinido o temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

d) Excedencia por cuidado de hijo: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante dos años, salvo que el beneficiario tuviera la condición de personal indefinido o temporal en cuyo caso la cobertura del puesto/plaza ocupados implicará la finalización de la situación y la extinción de su relación con la Entidad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, de cumplirse los restantes requisitos para su percepción.

e) Excedencia por cuidado de familiar: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante dos años, salvo que el beneficiario tuviera la condición de personal indefinido o temporal en cuyo caso la cobertura del puesto/plaza ocupados implicará la finalización de la situación y la extinción de su relación con la Entidad. Transcurrido el periodo de dos años, de continuar en dicha situación la reserva se limitará a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, de cumplirse los restantes requisitos para su percepción.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo que la beneficiaria tuviera la condición de personal indefinido o temporal en cuyo caso la cobertura del puesto/plaza ocupados implicará la finalización de la situación y la extinción de su relación con la Entidad. El tiempo que permanezcan en dicha situación será computable a efectos de: antigüedad, de cumplirse los restantes requisitos para su percepción, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

g) Excedencia forzosa: se concederá a los trabajadores por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará derecho a la conservación del puesto, salvo que el beneficiario tuviera la condición de personal indefinido o temporal en cuyo caso la cobertura del puesto/plaza ocupados implicará la finalización de la situación y la extinción de su relación con la Entidad. El tiempo que permanezcan en dicha situación será computable a efectos de antigüedad, de cumplirse los restantes requisitos para su percepción. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4. Suspensión de funciones: la suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión provisional podrá acordarse con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

Artículo 27. – Reingresos.

El trabajador excedente sin derecho a reserva de puesto de trabajo, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Diputación. El trabajador que reingrese será adscrito provisionalmente a una de las vacantes existentes de igual categoría y jornada, debiendo participar en el primer concurso u otro sistema de provisión de puestos de trabajo que se convoque con posterioridad, para su adscripción definitiva.

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional, y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre los puestos ofrecidos en concurso o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y si la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 28. – Jubilaciones.

1. La jubilación tendrá lugar conforme a la normativa vigente de aplicación que dé derecho a la misma sin aplicación de coeficiente reductor por razón de la edad. En todo caso, se producirá la jubilación forzosa por el cumplimiento por el empleado de la edad de 70 años, pudiendo prorrogarse la permanencia en el servicio activo hasta dicho momento en las condiciones establecidas para el personal funcionario.

2. Se admitirá la jubilación parcial de los trabajadores en las siguientes condiciones:

– No se autorizará la jubilación parcial sin contrato de relevo de ningún empleado.

– Se aceptará la jubilación parcial con contrato de relevo del empleado que voluntariamente lo solicite, cuando no le falten más de 24 meses para la jubilación ordinaria por cumplimiento de la edad, a cuyos efectos deberá acreditar dicha circunstancia en la Entidad según las normas vigentes en el momento de la solicitud, entendiendo como tal la fecha en que se accede a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá cumplir los requisitos de edad y años de cotización que exija el régimen de seguridad social que le sea de aplicación, en el momento de declaración de la situación de jubilación parcial, sin que se pueda autorizar una reducción superior al 50% de jornada.

– En ningún caso la jubilación parcial que se autorice, implicará incentivo alguno por la anticipación de la edad de jubilación ordinaria.

– El empleado que acceda a la jubilación parcial, si así lo solicita, acumulará en jornadas completas el tiempo de trabajo correspondiente.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

Artículo 29. – Gastos de acción social.

1. Se consideran gastos en acción social los beneficios, complementos o mejoras, distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los empleados.

2. Los empleados que lleven prestando servicios en la entidad al menos un año de forma ininterrumpida, tendrán derecho a las prestaciones recogidas en el presente capítulo.

3. Con independencia de las ayudas que abone la Seguridad Social por conceptos análogos, se establecen las siguientes prestaciones:

Natalidad o adopción: 226,43 euros. En el supuesto de que ambos cónyuges fueran trabajadores, sólo se tendrá derecho a una percepción.

Nupcialidad: 198,29 euros. Se abonará a ambos cónyuges, si los dos reúnen la condición de empleados.

Discapacidad: personas con discapacidad física, psíquica o sensorial dependan directamente del trabajador, y no perciban pensión ni realicen trabajo retribuido, se concederán 732,60 euros por persona con discapacidad (cuya discapacidad sea igual o superior al 33%) y año, abonables en doceavas partes, ampliable la cuantía hasta 400,51 euros más en el caso de que la persona con discapacidad deba acudir a un centro especial cuyo coste supere esa cantidad mensual y no reciba otra ayuda pública.

Otras ayudas: las cuantías señaladas indican el límite máximo anual a recibir por miembro de la unidad familiar:

– Prótesis dentales:

Dentadura completa (superior): 273,39 euros.

Dentadura completa (inferior): 273,39 euros.

Radiografía intrabucal: 15,13 euros.

Consulta o presupuesto: 15,13 euros.

Ortodoncia, hasta: 409,57 euros.

Por cada obturación simple, hasta un máximo de 10: 34,29 euros.

Por cada pieza, hasta un máximo de 10: 34,29 euros.

Por cada corona o funda, hasta un máximo de 10: 34,09 euros.

Por cada desvitalización, hasta un máximo de 10: 34,09 euros.

Por cada implante hasta un máximo de 10: 125,09 euros.

– Óptica:

Lentilla/s o gafas graduadas, montura o cristal/es: 125,09 euros.

– Prótesis auditivas: 381,32 euros.

– Prótesis aparatos de fonación: 381,32 euros.

– Logopedia o foniatría: 129,12 euros.

– Prótesis ortopédicas:

Plantillas de podología: 39,34 euros.

Prótesis dorsales: 39,34 euros.

Consulta de podología: 15,13 euros.

– Pelucas: 409,57 euros.

Se estudiará por la Comisión de Recursos Humanos la posibilidad de subvencionar en parte el coste de aquellas prótesis no cubiertas por la Seguridad Social.

No obstante, se abonarán a criterio de la Comisión de Recursos Humanos dichas prestaciones, aun cuando se hubiera superado el límite anual, cuando se soliciten como consecuencia de un accidente laboral.

Las precedentes ayudas médicas se devengarán en favor de todos los miembros de la unidad familiar que convivan y dependan económicamente del empleado. En el caso del cónyuge e hijos mayores de veinticinco años, se declarará en la petición de ayuda la condición de desempleado durante un periodo de tres meses en los seis meses anteriores a que se produzca el gasto, aportándose al efecto vida laboral.

En todo caso, será requisito imprescindible la presentación de factura a nombre del beneficiario.

Estas cantidades se actualizarán en los porcentajes que para los gastos en acción social anualmente señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 30. – Renovación del carnet de conducir.

Los gastos generados con ocasión de la renovación del permiso de conducir necesario para el normal desempeño del puesto de trabajo del que el trabajador sea titular, serán sufragados en su integridad por la Diputación Provincial.

Artículo 31. – Premios por años de servicio.

El empleado que acredite, de forma ininterrumpida, los siguientes años de servicio en la Diputación de Burgos, percibirá, previa petición, los premios que se indican a continuación, a disfrutar una sola vez y en un solo periodo, en el plazo de dos años desde la fecha de cumplimiento:

– Por 15 años de servicio: 7 días naturales de permiso retribuido.

– Por 25 años de servicio: 15 días naturales de permiso retribuido.

– Por 35 años de servicio: 20 días naturales de permiso retribuido.

Los referidos premios podrán unirse al periodo vacacional anual siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

No interrumpirá el cómputo de los servicios ni la maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, incapacidades por enfermedad o accidente, licencias por asuntos particulares sin empleo y sueldo, ni la excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Excepcionalmente y solo a efectos de la consideración de prestación ininterrumpida de los servicios, no se considerará como interrupción la situación de excedencia voluntaria, pero no será computable el tiempo en que se hubiera permanecido en dicha situación.

Artículo 32. – Becas y ayudas al estudio.

La provisión de becas y ayudas al estudio a favor de trabajadores e hijos de trabajadores para los cursos académicos a que se contrae este convenio, se regirá por su convocatoria específica, que se publicará a lo largo del primer semestre del curso académico.

Artículo 33. – Anticipos y préstamos.

1. La Diputación Provincial concederá a sus trabajadores anticipos sin interés de hasta dos mensualidades equivalentes a las retribuciones íntegras del puesto de trabajo, previa justificación de su importe, el cual será reintegrado en 48 mensualidades, sin que dicha cuantía pueda superar en ningún caso la cantidad de 12.000 euros.

Las solicitudes de anticipos que, de no ser atendidas, perderán su validez al finalizar el año natural en que fueron solicitadas, se concederán por riguroso orden de presentación, primando en caso de idéntica fecha, la petición del trabajador con inferior retribución bruta anual.

A dichos efectos, la Diputación consignará en su presupuesto un fondo de 157.500 euros, revisable anualmente.

2. Por otra parte, y en el mismo ejercicio, la Diputación concederá también 61 préstamos sin interés, en convocatoria conjunta para personal funcionario y laboral, con sujeción al siguiente régimen:

a) 26 préstamos para la adquisición de única vivienda destinada a residencia habitual por importe de 12.024 euros, a amortizar en un máximo de 72 mensualidades.

b) 15 préstamos para atenciones de primera necesidad por importe de 6.000 euros, a amortizar en un máximo de 48 mensualidades.

c) 20 préstamos para la adquisición de vehículo particular por importe de 6.000 euros a amortizar en un máximo de 48 mensualidades, para aquellas personas que ocupen un puesto de trabajo para cuyo acceso se exija en la relación de puestos de trabajo el requisito de disponibilidad de vehículo propio

En el caso de fallecimiento del trabajador, los herederos se subrogarán en las condiciones del préstamo por las cantidades que quedaren pendientes de reintegrar, contrayendo, asimismo, el solicitante el compromiso de afectar a su total amortización el importe de la cobertura del seguro de vida.

Para la concesión de esta clase de préstamos, se establecerá un orden de prelación a través de la oportuna convocatoria, cuyas bases y propuesta de resolución serán tratadas con la Comisión de Préstamos que se constituya al efecto.

Artículo 34. – Seguro de vida y accidentes.

1. Seguro de responsabilidad civil:

Este seguro se instrumenta a través de una póliza colectiva para la cobertura de la responsabilidad civil en la que puedan incurrir los empleados en el ejercicio de sus funciones. El importe de la prima será abonado íntegramente por la Entidad.

2. Seguro de vida y accidentes:

Estos seguros se instrumentan a través de pólizas concertadas con compañías aseguradoras, señalándose desde la fecha de suscripción de las correspondientes pólizas, a favor de los empleados por las siguientes coberturas:

a) Muerte natural: 30.050 euros.

b) Muerte por accidente no laboral: 30.050 euros.

c) Muerte por accidente laboral: 36.060 euros.

d) Incapacidad permanente total por enfermedad común o accidente no laboral si no se le reasigna otro puesto en la Entidad: 12.000 euros.

e) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por enfermedad común o accidente no laboral: 30.050 euros.

f) Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral: 48.080 euros.

g) Gran invalidez por accidente laboral: 60.101 euros.

El abono de las cuantías a los beneficiarios se hará efectivo previa deducción de cualquier deuda contraída con la Entidad por el trabajador, o préstamo o anticipo pendiente de devolución.

Los familiares de aquellos trabajadores que queden excluidos de la cobertura del seguro de vida, podrán solicitar de la Diputación la concesión de una ayuda social, por cuantía análoga a las prestaciones del seguro.

El empleado que desee cambiar los beneficiarios de sus seguros de los legalmente señalados, deberá solicitarlo por escrito directamente a la compañía de seguros o a la correspondiente correduría.

Artículo 35. – Asistencia jurídica.

Se reconoce el derecho de los trabajadores, previa petición, a la representación y defensa ante los tribunales por los Servicios jurídicos de la Entidad cuando, cualquiera que sea su posición procesal, cuando los procedimientos se sigan como consecuencia del desempeño de sus funciones, siempre que no resulte incompatible con los intereses de la propia Corporación o existan intereses contrapuestos con otro empleado público de la Diputación.

Artículo 36. – Uniformes y vestuario de trabajo.

Con periodicidad anual y, en cualquier caso, sin que transcurran más de doce meses desde la anterior entrega, el personal que por su profesión u oficio requiera de uniforme o vestuario de trabajo, tendrá derecho a un uniforme completo y a su lavado dos veces por semana.

Artículo 37. – Otros derechos.

La Diputación y el Instituto Provincial para el Deporte y la Juventud de Burgos, reservará un porcentaje mínimo del 5% de las plazas convocadas para campamentos, colonias y promociones deportivas, culturales o de ocio y tiempo libre a favor de los empleados o hijos de éstos.

Asimismo, se reserva un 5% de las plazas de las Residencias Asistenciales de la Diputación, para los empleados o familiares de primer grado de éstos, que reúnan los requisitos para su ingreso, a medida que se generen vacantes en dichos Centros.

CAPÍTULO VIII
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 38. – Comité de Seguridad y Salud.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales constituye norma básica dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución. El cumplimiento de la citada ley y su desarrollo reglamentario posterior es, por consiguiente, prioritario a la hora de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, siendo un deber para la Diputación el elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirá por lo establecido al respecto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El incumplimiento del trabajador de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral y por lo tanto de falta, la cual se calificará según el riesgo a que se haya podido exponer a sí mismo o a terceras personas, a efectos disciplinarios.

Se constituirá a los efectos previstos en el artículo 34.3 d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales un único Comité de Seguridad y Salud Laboral para el personal funcionario y laboral, que deberá ajustarse en su funcionamiento a lo señalado por la citada Ley, debiendo adoptar sus propias normas de funcionamiento.

Todos los miembros del Comité deberán guardar el sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la comisión, inclusive aunque ya no pertenezcan a ella.

Artículo 39. – Vigilancia de la salud y reconocimiento médico del personal.

1. El empresario garantizará a sus empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán los supuestos en que existan protocolos obligatorios. En este último caso la Diputación compensará con los gastos de traslado si se realiza a otra localidad. Y tendrá derecho al tiempo indispensable para el reconocimiento.

2. Anualmente, evitando el periodo vacacional y en la localidad donde se encuentre ubicado el Centro de trabajo, se llevará a cabo un reconocimiento médico voluntario con carácter facultativo y reservado a todo el personal, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

Dicho reconocimiento deberá comprender anualmente analítica completa de sangre y orina, electrocardiograma, revisión oftalmológica y otorrinolaringológica, que incluya audiometría, así como a petición del trabajador revisión anual ginecológica o urológica, que incluirá mamografía para las empleadas mayores de 40 años. Se facilitará la vacuna de la hepatitis al personal de riesgo que voluntariamente desee prevenir un posible contagio.

3. En todo caso, el trabajador queda obligado de informar de cualquier incidencia en su salud que pueda causar riesgo o enfermedad al resto de los trabajadores o residentes.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 40. – Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Se aplicarán los incrementos de las retribuciones que legalmente correspondan al personal funcionario en función de la cuantía que señalen las Leyes Generales de Presupuestos del Estado.

Artículo 41. – Estructura retributiva.

La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

a) Salario base.

b) Antigüedad.

c) Pagas extraordinarias.

d) Complemento de puesto.

e) Complemento de carrera profesional horizontal.

f) Complemento de productividad.

g) Gratificaciones extraordinarias.

h) Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 42. – Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía anual vigente será objeto de publicación en el Portal del Empleado.

Artículo 43. – Antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que, en función del Grupo o Subgrupo profesional de pertenencia le corresponda por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes siguiente al que se cumplan los citados requisitos.

Su cómputo seguirá el mismo régimen que el aplicable al personal funcionario. Su cuantía mensual vigente será objeto de publicación en el Portal del Empleado.

Se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en esta u otra administración pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica, mediante la presentación de la vida laboral y de los correspondientes certificados acreditativos en el modelo del anexo I establecido en el Real Decreto 1461/1982.

Los derechos económicos surtirán efectos desde el día de la presentación de la solicitud. No obstante, no será necesaria la presentación de la solicitud en los supuestos de personal que ya haya prestado servicios en la entidad, en cuyo caso se continuarán percibiendo las cuantías correspondientes a los trienios ya reconocidos.

Artículo 44. – Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento de puesto, abonándose los meses de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán en el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, con las mismas salvedades previstas para el personal funcionario en su normativa de aplicación.

Artículo 45. – Complemento de puesto.

El complemento de puesto es la retribución del empleado fijada en función de su puesto de trabajo a través de la correspondiente valoración, atendiendo a la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Al fijar dicho complemento podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, tales como la utilización de vehículo, turnicidad, jornada partida, disponibilidad o localización.

El establecimiento o modificación del complemento de puesto exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas anteriormente. Para ello, y habida cuenta la incipiente valoración global de puestos de trabajo acometida por esta Entidad, se tomará como referencia de complemento de puesto mínimo anual el valor correspondiente a aquel (4.750 euros) incrementado en la cuantía anual de la actual prima de productividad, permanencia, asistencia y puntualidad (2.626,56 euros), resultando, por tanto, un complemento de puesto mínimo anual de 7.376,56 euros*.

* Dado que la cuantía del complemento de puesto es equivalente a la suma del complemento de destino y del complemento específico del puesto de trabajo igual o similar del personal funcionario, tal y como señalaba el convenio anterior, como quiera que la cuantía referida anteriormente equivale únicamente al complemento específico del puesto de personal funcionario, a la misma habrá que adicionar la cantidad equivalente al complemento de destino para obtener el montante final del complemento de puesto del personal laboral.

Artículo 46. – Complemento de carrera profesional horizontal.

El complemento de carrera profesional horizontal retribuye la progresión alcanzada por el empleado dentro de cada una de las categorías en las que se organice el sistema de carrera administrativa de los empleados que se apruebe por la Entidad. En virtud de dicho sistema, la carrera profesional horizontal tendrá carácter voluntario y progresivo, en función de las valoraciones positivas del desempeño profesional.

Se establecerá un procedimiento único y extraordinario en su puesta en marcha que atienda exclusivamente al criterio de antigüedad.

Artículo 47. – Complemento de productividad.

Se trata de un complemento de carácter personal destinado a retribuir los siguientes factores:

1. Especial rendimiento: se estimará el cumplimiento de los objetivos marcados, con eficacia y eficiencia por parte del funcionario, considerando la celeridad y capacidad en la resolución de problemas que se planteen.

2. Actividad y dedicación extraordinarias: se estimará el esfuerzo extraordinario realizado para conseguir los objetivos y la disponibilidad demostrada ante las necesidades del servicio.

3. Interés o iniciativa: e estimará, mediante la valoración de la implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas, la entrega y proactividad del funcionario en el cumplimiento de los objetivos, en especial mediante el planteamiento de iniciativas o propuestas de mejora.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Para la valoración del complemento se atenderá al establecimiento previo de unos criterios objetivos graduables, que se valorarán por el responsable del Servicio al final de cada anualidad, con relación a su cumplimiento en los meses precedentes, sobre la base de los factores indicados.

Las cuantías máximas por este concepto, en cómputo mensual, no podrán superar las establecidas para la atribución temporal de funciones.

Artículo 48. – Gratificaciones extraordinarias.

A) Horas extraordinarias:

1. Como principio de actuación general, la Diputación Provincial asume el compromiso de suprimir progresivamente los trabajos extraordinarios a medida que lo permitan las necesidades de los servicios, señalando un límite máximo anual de ochenta horas. Por encima de dicho límite no se abonará hora extraordinaria alguna, y será obligación del responsable de cada Servicio el evitar cualquier posible incumplimiento de dicha norma. En todo caso, los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

2. La realización de horas extraordinarias fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizada por la Junta de Gobierno de la Entidad, a instancia de la Jefatura del Servicio respectivo, que deberá solicitarlo, preferentemente, con antelación a la fecha de su inicio y, en todo caso, antes de la finalización del mes en que se realicen.

Dicha petición deberá contener motivación suficiente de la necesidad de su realización fuera de la jornada ordinaria de trabajo, duración previsible, y tareas en que va a consistir, así como de los puestos a los que afectará la posible realización. No se cobrarán hora extraordinaria alguna que no haya sido autorizada.

El responsable de cada servicio deberá certificar las horas extraordinarias realizadas durante el mes y remitirla, junto con la solicitud y autorización de la Junta de Gobierno, en los primeros seis días hábiles del mes siguiente, al Servicio de Recursos Humanos para su abono. En caso de no remitirse en dicho plazo, no procederá su abono y serán objeto de compensación horaria.

3. Las previsiones contenidas en los dos apartados anteriores no serán de aplicación a aquellas horas extraordinarias que sean necesarias para realizar tareas urgentes o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de realización obligatoria y se justificarán a posteriori.

4. La valoración de las indemnizaciones a percibir por la realización de horas extraordinarias fuera de la jornada normal de trabajo se efectuará de conformidad con el precio de la hora ordinaria del puesto de trabajo desempeñado. Las horas extraordinarias realizadas por necesidades del servicio en sábado, domingo o festivo, horario nocturno, avisos urgentes, extinción de incendios, accidentes, limpieza de nieve, inundaciones o similar, y maceros, sufrirán un incremento respecto a los precios anteriores de un 60%.

5. Los servicios extraordinarios realizados serán conocidos por los representantes de los trabajadores.

6. Los servicios extraordinarios se compensarán, dentro de los cuatro meses siguientes, con horas libres, en número equivalente al empleado para su realización, salvo en los casos señalados en el apartado cuarto, en los que se compensará igualmente con un incremento del 60%. Sólo excepcionalmente se abonarán, previo pacto con el interesado.

7. Las comisiones de servicio que circunstancialmente se ordenen al personal fuera del término municipal donde radique su residencia oficial, no darán derecho a percepción de horas extraordinarias, sino a las indemnizaciones por razón de servicio que legalmente le correspondan.

B) Nocturnidad:

Cuando los trabajadores realicen horas de trabajo dentro del intervalo comprendido entre las 22:30 horas y las 6:00 de la mañana, tendrán derecho a percibir una gratificación especial en concepto de nocturnidad, cuya cuantía será de 15,96 euros incrementándose para los siguientes años en el porcentaje previsto anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos.

La jornada nocturna en Nochebuena y en Nochevieja tendrá un precio único de 84,36 euros, cantidad que se incrementará anualmente de igual forma que la nocturnidad.

El indicado complemento solo se percibirá cuando el empleado efectivamente preste servicio en la jornada o días indicados, no generándose derecho a su percepción cuando se encuentre disfrutando de días de asuntos propios, permisos o licencias.

C) Sábados, domingos y festivos:

Los empleados que presten servicio en sábado, domingo o festivo tendrán derecho a la percepción de 34,23 euros por día, siempre y cuando se realicen efectivamente más de cuatro horas en dichos días, salvo en aquellos supuestos en que la falta de realización de dicho número de horas traiga causa de la reducción de jornada o jornada a tiempo parcial del empleado, en cuyo caso percibirá la parte proporcional correspondiente.

Dichas cantidades sufrirán anualmente el incremento que prevean las correspondientes Leyes de Presupuestos.

Se entenderán por festivos los recogidos en el calendario laboral vigente, más el día de Santa Rita, el de la Provincia, Nochebuena y Nochevieja.

El indicado complemento solo se percibirá cuando el empleado efectivamente preste servicio en sábado, domingo o festivo, no generándose derecho a su percepción cuando se encuentre disfrutando de días de asuntos propios, permisos o licencias.

La coincidencia de trabajo en sábado, festivo o domingo con nocturno, hará compatibles ambas retribuciones.

Sin embargo, la retribución por horas extraordinarias será incompatible con la percepción de otros conceptos retributivos también extraordinarios coincidentes dentro de la misma jornada, excepción hecha de dietas y kilometraje.

Si por necesidades del servicio algún trabajador efectúa más de una jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo, tendrá derecho a percibir dichos conceptos por cada una de las jornadas realizadas.

Artículo 49. – Indemnizaciones por razón de servicio.

Darán origen a indemnización o compensación los supuestos establecidos en la vigente disposición aplicable sobre indemnizaciones por razón de servicio, en las circunstancias, condiciones y límites señalados en ella.

A efectos de la indemnización por desplazamiento, se tomará en consideración el desplazamiento efectivamente realizado, salvo que este sea superior al que hubiera correspondido de haber asistido al puesto de trabajo, en cuyo caso se abonará computado desde el centro de trabajo.

Artículo 50. – Incapacidad temporal.

1. Los empleados de la Diputación a los que le sea de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social percibirán, durante la situación de incapacidad temporal, desde el primer día, un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el 100% de las retribuciones fijas que tuviera el mes de inicio de la incapacidad temporal.

A estos efectos, se consideran retribuciones fijas todos aquellos conceptos retributivos asociados al puesto de trabajo o a la persona que se cobran de manera periódica, así como los sábados, domingos y festivos y la nocturnidad en el caso de empleados de los centros residenciales.

2. Cualquier modificación legislativa que afecte al régimen anterior se dará cuenta en la siguiente reunión de la Mesa General de Negociación a los efectos de adaptación del presente artículo que resulten oportunos.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 51. – Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Incapacidad permanente de los trabajadores que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, antes de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare dicha incapacidad.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

o) Disfrute del permiso parental.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 52. – Extinción.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente convenio.

CAPÍTULO XI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53. – Principios generales.

Las administraciones públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Artículo 54. – Faltas disciplinarias.

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

1. – Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1.1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

1.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, cuando no perjudique sensiblemente al servicio.

1.3. La no comunicación con la debida antelación de las faltas al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.4. La falta no repetida de asistencia al trabajo sin causa justificada.

1.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

1.6. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

1.7. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

1.8. La no asistencia a los cursos de formación obligatorios de prevención de riesgos laborales convocados por la Entidad.

1.9. La inasistencia al reconocimiento médico específico una vez aceptada su realización por el trabajador.

1.10. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. – Serán faltas graves las siguientes:

2.1. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades de la Corporación Provincial.

2.2. La grave desconsideración o falta de respeto hacia el público, superiores, compañeros o subordinados.

2.3. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

2.4. El retraso en el cumplimiento de sus obligaciones, con perturbación sensible del servicio.

2.5. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

2.6. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

2.7. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses.

2.8. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes. Así como el abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

2.9. El falseamiento voluntario de los datos e informaciones del servicio.

2.10. La simulación de enfermedad o accidente.

2.11. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada, en relación con la puntualidad, permanencia y asistencia al trabajo, bien del interesado o de terceros.

2.12. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

2.13. La negligencia que pueda causar graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

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

2.15. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en provecho propio.

2.16. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

2.17. El retraso en el cumplimiento de las obligaciones, con perturbación sensible del servicio, y la omisión de requisitos esenciales establecidos para la cobranza en periodo voluntario o en procedimiento de apremio, así como la demora en efectuar los ingresos en las cuentas restringidas de recaudación.

2.18. El intento de cobro de valores cuya baja les hubiera sido comunicada, la percepción o liquidación de costas improcedentes y la exacción de recargos de apremio sobre recibos que no consten comprendidos en relación de deudores providenciada de apremio, siempre que estos hechos no revistan los caracteres de delito doloso, y el hacer figurar como pendientes de apremio en ejecutiva valores en los que no se dé esta circunstancia.

2.19. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

2.20. Las conductas constitutivas de falta penal relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.

2.21. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

2.22. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles de trabajo de la Entidad, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.23. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

2.24. La no comunicación de cualquier incidencia en la salud del trabajador que pudiera causar riesgo o enfermedad al resto de los trabajadores o residentes.

2.25. La falta de asistencia al reconocimiento de vigilancia de la salud en aquellos supuestos en que existan protocolos obligatorios.

3. – Serán faltas muy graves las siguientes:

3.1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía, en el desempeño de sus funciones.

3.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

3.3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

3.4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos.

3.5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

3.6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

3.7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

3.8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

3.9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

3.10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

3.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

3.12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

3.13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

3.14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

3.15. El acoso laboral.

3.16. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

3.17. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

3.18. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

3.19. El falseamiento voluntario de datos referentes a dietas, horas extraordinarias, kilometraje o cualquier otro concepto del que derive un beneficio económico para el interesado o terceros.

3.20. La falta de asistencia, permanencia o de puntualidad al trabajo, no justificada, que no constituya falta grave o leve.

3.21. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos señalados en el artículo 29.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. – Sanciones.

1. –Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

– Apercibimiento.

1.2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.

– Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que se establezca.

– Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un periodo mínimo de tres años.

1.3. Por faltas muy graves:

– Despido, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.

– Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, que puede incluso conllevar cambio de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por el número de días naturales del correspondiente mes.

Artículo 56. – Denuncia.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, de las conductas que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 57. – Procedimiento.

1. Será necesaria la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado el Comité de Empresa.

2. En todo caso, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se dará trámite de audiencia al interesado, debiéndose comunicar también a los representantes del personal la resolución en la que se imponga la sanción. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos que motivan la sanción, la calificación de la falta y recursos que contra la misma procedan.

3. La autoridad que acuerde la incoación del procedimiento, podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, pudiendo acordarse preventivamente la suspensión provisional del trabajador. El suspenso provisional tendrá derecho a percibir únicamente el sueldo base y la antigüedad y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 58. – Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

Los plazos de prescripción quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 59. – Cancelación de anotaciones.

1. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con el despido, podrá acordarse, a instancia del interesado, la cancelación de las anotaciones sobre sanciones disciplinarias. La anotación de sanciones por falta leve se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su comunicación.

2. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO XII
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 60. – Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes puestos que puedan ser asignados a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente se desempeñen, según los procesos de selección y provisión definitiva previstos en este convenio.

2. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en los siguientes Grupos y Subgrupos de titulación:

– Grupo A:

Subgrupo A1 y A2: título universitario de Grado.

– Grupo B: título de Técnico Superior.

– Grupo C:

Subgrupo C1: título de Bachiller o Técnico.

Subgrupo C2: título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

– Agrupaciones Profesionales: sin titulación del actual sistema educativo.

3. El contenido funcional de los puestos de trabajo será el establecido en el correspondiente catálogo de análisis y descripción de puestos de trabajo.

4. Los puestos de trabajo declarados «a extinguir» se mantendrán por quienes actualmente los ocupen con carácter definitivo, no pudiendo, por tanto, acceder a estos ningún otro trabajador, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

5. Los puestos que integran la Agrupación Profesional se encuadran en dos grupos profesionales:

– Grupo 1.º auxiliar de cocina, lavandero-costurero-planchador, lavandero-planchador, modisto-costurero, limpiador, limpiador-cuidador, ordenanza, ordenanza-portero, ordenanza-portero-conductor, velador y vigilante.

– Grupo 2.º operario, operario de oficios varios, operario de oficios varios Clunia, operario de oficios varios-conductor, operario-conductor, peón agrícola, peón especialista.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Hasta que se produzca la aplicación efectiva del complemento de puesto regulado en el artículo 45, derivado de los trabajos que se están desarrollando para el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo de la Entidad, se continuarán aplicando las previsiones que, con respecto a la prima de puntualidad, permanencia y asistencia, así como a los complementos por uso de vehículo particular, turnicidad, jornada partida, disponibilidad y localización, se contienen en el convenio anterior al presente.

En consecuencia, toda vez se implemente de forma efectiva el marco retributivo vinculado a la referida valoración, dichos conceptos quedarán plenamente integrados en el complemento de puesto de cada uno de los puestos de trabajo de la Entidad.

DISPOSICIÓN FINAL

Cualquier mejora que negocie la Excma. Diputación con su personal funcionario se hará extensiva al personal laboral de la Entidad, siempre y cuando sea legalmente de aplicación.

Diligencia. –

Los sindicatos integrantes de la Mesa General de Negociación que a continuación se indican prestaron su aprobación, conjuntamente con la representación de la Diputación de Burgos, al presente texto, el día 18 de diciembre de 2024:

Por la Diputación de Burgos, el vicepresidente primero, D. Ramiro Ibáñez Abad.

Por el sindicato UGT, D.ª Natalia López-Molina López.

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de febrero de 2025, prestó su aprobación al presente convenio.

Siguen varias firmas.

* * *

ANEXO

PACTO DE ACCIÓN SINDICAL

Los representantes de los trabajadores contarán para el ejercicio de la actividad sindical con el crédito horario mensual establecido en la normativa de aplicación vigente.

No obstante, no restará a los representantes del crédito disponible el tiempo empleado en las reuniones de las Mesas de Negociación a las que asistan como titulares, ni tampoco el empleado en aquellas otras reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la administración.

Solo durante el periodo vacacional no se generará crédito horario sindical. A estos efectos, para el cálculo anual del crédito disponible únicamente se computarán 11 meses al año.

Para el disfrute del crédito horario se atenderá a las siguientes determinaciones:

A) Aviso previo:

El disfrute del crédito horario sindical requerirá un aviso previo al Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima de dos días hábiles, salvo casos de urgencia acreditada.

B) Acumulación de crédito:

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a la misma candidatura el derecho a acumular mensualmente en una bolsa los créditos horarios de cualquier delegado electo. Dicha acumulación procederá entre representantes de mandatos de distinta naturaleza, alcanzando a los miembros de la Junta de Personal.

Asimismo, se reconoce la acumulación mensual en una bolsa de horas de los delegados sindicales de una misma sección sindical, siempre y cuando representen al mismo colectivo de empleados, funcionarios o laborales.

Las acumulaciones citadas, para su disfrute, requerirán:

– La previa manifestación por escrito de la cesión, con concreción del número de horas cedidas, y autorización del cedente o cedentes. Dicha cesión tendrá carácter irrevocable.

– Que la cesión sea comprensiva de un periodo mínimo mensual y se comunique con una antelación mínima previa de cuatro días hábiles al inicio del mes correspondiente.

– Que la utilización del crédito por el receptor se realice en días completos.

Las citadas acumulaciones, que podrán afectar a la totalidad de las horas disponibles y conllevar la dispensa de trabajar del receptor o receptores, no implicarán aumento del crédito horario, el cual, para su disfrute, seguirá exigiendo el cumplimiento de los requisitos de aviso previo señalados.

C) Indemnizaciones:

A los representantes de los trabajadores que asistan a los órganos de representación o a Mesas de Negociación les será de aplicación la vigente disposición sobre indemnizaciones

por razón de servicio, en las circunstancias, condiciones y límites señalados en ella, en relación con las asistencias a reuniones de aquellos. Dicha previsión será también de aplicación a los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones en el Comité de Seguridad y Salud y en las visitas técnicas a las que hayan sido citados. Los delegados sindicales no tendrán derecho a dichas indemnizaciones en ningún caso.

Las asistencias a órganos de representación darán derecho a indemnización con el límite de una reunión mensual.

A efectos de la indemnización por desplazamiento, se tomará en consideración el desplazamiento efectivamente realizado, salvo que este sea superior al que hubiera correspondido de haber asistido al puesto de trabajo, en cuyo caso se abonará computado desde el centro de trabajo.

El abono de las indemnizaciones se realizará de forma mensual en el mes siguiente a su realización y justificación.