



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 Excm. 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, subvención, o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- Así como aquel personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de este Convenio, de lo cual serán informados los representantes de los trabajadores.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 2024.

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.

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 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 todas las Secciones Sindicales de la Diputación.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5 - 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.

Anualmente la Diputación de Burgos aprobará la relación comprensiva de todos los puestos de trabajo de la Entidad.

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 6 - 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

- 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 7 - 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 diez por ciento 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.



Artículo 8 - 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.

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 de duración de las comisiones de servicio, que no excederán en ningún caso los dos años, y de los contratos temporales que, salvo los de interinidad hasta cobertura de vacante o aquellos que conlleven reserva de puesto o jornada del sustituido, no excederán nunca de tres años.

Se establece un plazo de preaviso de quince días para la extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador, fijo, indefinido o temporal, cuyo incumplimiento llevará aparejada al menos la pérdida de la indemnización a que hubiera lugar por el fin de contrato, así como la aplicación de las previsiones que al efecto se establezcan en la correspondiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo de carácter temporal.

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 tres meses para los demás trabajadores, excepto para la Agrupación Profesional, en que la duración será de quince días.

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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

No podrá declararse la excedencia de los trabajadores que no hayan superado el periodo de prueba. Si durante este periodo el trabajador mantuviera relación laboral indefinida con la Diputación Provincial de Burgos en virtud de contrato anterior, quedará en situación de suspensión del contrato de trabajo hasta que se materialice la opción por uno de los dos contratos y quedará en excedencia en el otro.

El nuevo contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 9 - Promoción Interna.

1. Las Administraciones Públicas facilitarán 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. 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.

3. 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.

4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

5. 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.

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

Artículo 10 - Provisión de vacantes.

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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

- a) Adscripción provisional por reingreso de excedentes.
- b) Promoción interna.
- c) Concurso de méritos.
- 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 empleo.

2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

3. Con periodicidad anual, la Diputación Provincial publicará la relación de los puestos de trabajo que comprenderá la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los Cuerpos o Escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

En todo caso, previamente a su aprobación, la plantilla y su correspondiente relación de puestos de trabajo será tratada con la Mesa General de Negociación, así como la Oferta Pública de Empleo.

En el plazo de un mes desde la publicación de estos datos en el "Boletín Oficial" de la provincia, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos. Las reclamaciones serán resueltas por el órgano de gobierno provincial competente, publicándose seguidamente la R.P.T. de forma definitiva.

Artículo 11 - Concurso de méritos para la cobertura de puestos no singularizados.

Para proveer los puestos no singularizados vacantes mediante este sistema, la Diputación Provincial realizará cada año, la oportuna convocatoria, a la que podrán concurrir todos los empleados pertenecientes a la plantilla de personal laboral que ocupen desde hace dos años mínimo puesto estructural en la Entidad, con carácter fijo o temporal hasta la cobertura de plaza vacante, 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, en situación administrativa con reserva de puesto, o en otra situación sin reserva siempre que concurren las circunstancias de reingreso y éste se produzca dentro del plazo de presentación de solicitudes.

El cambio del personal laboral temporal de puesto implicará cambio de contrato de trabajo, debiendo constar su renuncia voluntaria al contrato anterior o implicará la pérdida de derecho a la ocupación del nuevo puesto. El personal no fijo podrá optar a la cobertura de los puestos que no se cubran por personal fijo o que queden vacantes a resultas.

Podrán concurrir al concurso para puestos de jornada completa aquellos trabajadores fijos que ocupen puestos de jornada reducida; en el caso del personal temporal se deberán tener en consideración las condiciones expuestas en párrafos anteriores.

En cualquier caso, no se podrá volver a concurrir a una convocatoria de concurso de méritos antes de haber completado nuevamente dos años de antigüedad en el nuevo puesto, con la



excepción de aquel personal que opte desde la jornada completa a un puesto de jornada reducida.

CAPITULO IV

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 12 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Diputación 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.

Artículo 13 – 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 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 la categoría, y en caso de empate se acudirá a la nota de ingreso en la correspondiente Convocatoria, salvo acuerdo entre el personal afectado. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

3. En aquellos casos en que el trabajador realice, la totalidad de su jornada, trabajos de superior categoría, a instancia de la Entidad y cumpliendo los requisitos legales para su desempeño, tendrá derecho a que se le abone la diferencia de retribuciones respecto al puesto realmente desempeñado desde el primer día, siempre que el período de desempeño sea superior a cinco días hábiles continuados en el caso de labores administrativas.

El desempeño de funciones de superior categoría, que tratará de seguir un sistema rotatorio, no producirá en ningún caso el ascenso automático de categoría 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 adscripciones provisionales que se efectúen por dicho motivo.

4. 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 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 o categoría, 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 14 - Traslado de puesto de trabajo por razones de salud.

1. Anualmente, con carácter previo a la aprobación de la Oferta Empleo Público o instrumento similar, se negociará en reunión simultánea de las Mesas de Negociación del personal laboral y funcionario, los puestos de trabajo que podrán ser cubiertos por personal con problemas de salud.

2. Sólo podrán participar en la convocatoria de los citados puestos aquellos empleados que hayan sido declarados no aptos o aptos con limitaciones o condiciones severas 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 las pagas extraordinarias correspondientes al puesto de origen, siendo las restantes retribuciones las propias del puesto a desempeñar.

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

No obstante, cuando las circunstancias de salud tengan carácter temporal o transitorio podrá comisionarse a los afectados a otros puestos de trabajo, siempre y cuando existan puestos vacantes con asignación presupuestaria, cuyas retribuciones fijas y periódicas no sean superiores a las del puesto de origen y se reúnan los requisitos para su desempeño. Dichas comisiones podrán ampliarse a aquellos empleados víctimas acreditadas de acoso laboral o violencia de género, ambos supuestos con los requisitos, términos y condiciones establecidas legalmente.

4. Únicamente podrá desempeñarse un segundo 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, momento en el que, de solicitarse la prolongación en el servicio activo, retornará a su puesto de origen.



CAPITULO V

JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 15 - 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 los seis días por asuntos particulares, Santa Rita, Día de la Provincia, Nochebuena, Nochevieja, domingos y festivos, período mínimo vacacional anual y una jornada adicional por fiesta local. Dicha jornada adicional por fiesta local podrá ser sustituida para determinados servicios por reducción de jornada.

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

Los empleados que actualmente realicen una jornada inferior a la establecida, no consolidarán derecho alguno, salvo en el supuesto de que sus retribuciones se hayan establecido en función de la jornada efectivamente realizada.

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

2. Las Administraciones Públicas adoptarán 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 e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas 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. 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 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

4. 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 ausencia del desayuno.

4. Se podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo, por un período 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 treinta minutos.

6. 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, así como los días por asuntos particulares, sin perjuicio de los cambios que se puedan efectuar a solicitud de los interesados y siempre que la organización del servicio lo permita.

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.

7. En el Palacio Provincial y en las oficinas administrativas de los Centros, 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 7,30 a 9,00 horas y de 14,00 a 20,00 horas a fin de recuperar la jornada laboral.

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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

9. 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.

10. Se establece la disponibilidad horaria como requisito específico de los puestos que a continuación se relacionan, entendiéndose 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 16 - 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 período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la



DIPUTACIÓN DE BURGOS

Administración podrá modificar la franja horaria solicitada, cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el servicio público pudiera verse afectado.

Cuando concurren 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 cincuenta por ciento 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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 por ciento.

Cuando concurren 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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.

Artículo 17 - Descanso semanal.

1. Como norma general los trabajadores deberán tener un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos 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, un trabajador tuviera que prestar su actividad laboral en su día de descanso, al mismo se le compensará con dos días (en que quedará incluida su jornada de descanso) cuyo disfrute no tendrá porqué ser continuado.

Artículo 18 - 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.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones deberán ser compatibles con las necesidades del servicio. A efectos de determinar el período 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 legalmente establecidos, computarán como tiempo de servicios.

3. Respecto del personal de oficinas, las vacaciones anuales podrán disfrutarse, a elección del trabajador, ininterrumpidamente o en períodos 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 período ordinario de disfrute de las vacaciones anuales abarcará los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

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

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

7. 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.

8. 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, así como a aquellas retribuciones que en calendario le correspondieran al empleado por sábado, domingo, festivo y noche.

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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 19 - Suspensión 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 o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

El presente permiso suspende el contrato de trabajo.

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 período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, 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 período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

El presente permiso suspende el contrato de trabajo.



Artículo 20 - Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, 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 período 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 período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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 21 -Permiso parental para el cuidado de hijo, hija 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.

Cuando concurren 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 período 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 período 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.

Artículo 22 - 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:



DIPUTACIÓN DE BURGOS

- 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 primer 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 accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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 integrales.
- 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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 período solicitado.

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

Artículo 23 - Licencias.

1. Licencia por enfermedad.

La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja, en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social que le sea de aplicación, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de Seguridad Social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se alegue causa de enfermedad.

2. Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural en los mismos términos y condiciones que las previstas para la licencia por enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. 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.

4. Licencia por estudios.

- a) 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 período 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.

- b) 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, percibiendo a juicio de la Comisión de Formación, Empleo y Desarrollo Local las compensaciones económicas oportunas. El empleado aportará con



DIPUTACIÓN DE BURGOS

posterioridad a la realización de dichos cursos o conferencias una memoria o informe del desarrollo de las mismas y de su utilidad en orden a la mejora del servicio.

Anualmente se tendrá derecho, como mínimo, a la asistencia a un curso organizado por otras entidades públicas, relacionado con el puesto de trabajo, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, cuestión con respecto a la cual informará el Jefe de la Unidad o Dependencia.

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

Con independencia de los cursos aludidos, por parte de la Diputación Provincial se organizarán otros de formación profesional, bien directamente o en colaboración con otras entidades públicas, tales como FEMP, INAP, INEM, etc. En este supuesto, la Diputación concederá al menos el 50 % del tiempo de formación, facilitando el restante a cargo del empleado si el curso guarda relación con las funciones del interesado o le facilita su promoción o carrera administrativa; si la realización del curso fuera de carácter obligatorio a criterio de la entidad, se considerará la totalidad del tiempo de formación como de trabajo efectivo.

En todo caso los trabajadores que disfruten de permisos para la formación deberán aportar al término de los estudios realizados certificado que acredite su asistencia al curso.

5. 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 período 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.

6. 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



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 período 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.

CAPITULO VI SITUACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 24.- 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*: Podrá concederse 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 período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o 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 período, 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 período 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.
- f) El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, de cumplirse los restantes requisitos para su percepción.



- g) *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 período 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.

- h) *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 25 - Reingresos.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar 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, debiendo participar en el primer concurso de traslados o 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 de traslado 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.

CAPITULO VII DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

Artículo 26 - Prestaciones.

1. 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.

2. 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.

Minusvalías: discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, que dependan directamente del trabajador, y no perciban pensión ni realicen trabajo retribuido, se concederán 732,60 euros por discapacitado (cuya discapacidad sea igual o superior al treinta y tres por ciento) y año, abonables en doceavas partes, ampliable la cuantía hasta 400,51 euros más en el caso de que el discapacitado 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

- 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.

Estas cantidades se actualizarán en la cuantía que, para los incrementos retributivos del sector público, anualmente señale la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 27 - 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 28 - 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 período, 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

Los referidos premios podrán unirse al período 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 29 - 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 30 - 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 24 préstamos sin interés, con sujeción al siguiente régimen:

- 15 préstamos con destino a la adquisición de vivienda por importe de 12.024 euros, a amortizar en un máximo de 72 mensualidades.
- 9 préstamos para atenciones de primera necesidad por importe de 6.000 euros, a amortizar en un máximo de 48 mensualidades.

En el caso de fallecimiento del trabajador, la familia se subrogará 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 y para su concesión será preceptivo, en todo caso, el informe de la Junta de Personal.



Artículo 31 - 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:

- Muerte natural:.....30.050 euros.
- Muerte por accidente no laboral:.....30.050 euros.
- Muerte por accidente laboral:.....36.060 euros.
- Incapacidad permanente total por enfermedad común o accidente no laboral si no se le reasigna otro puesto en la Entidad:.....12.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por enfermedad común o accidente no laboral:30.050 euros.
- Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral:48.080 euros.
- 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.

Anualmente se entregará a los trabajadores asegurados un certificado individual de la cobertura concertada a su favor. El que desee cambiar los beneficiarios de sus seguros de los legalmente señalados, deberá solicitarlo por escrito a la Sección de Personal de la Entidad o directamente a la Compañía de seguros.

Artículo 32 - Jubilaciones.

1. La jubilación tendrá lugar conforme a la normativa vigente de aplicación.

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 18 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, entendiéndose como tal la fecha en que se accede a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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.

Artículo 33 - Asistencia Jurídica

Se reconoce el derecho de los trabajadores a ser asistidos por los Servicios jurídicos de la Entidad en los asuntos que se susciten en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando no deriven de reclamaciones contra actos de la Entidad. Dicha asistencia se prestará previa petición del interesado y en los términos que se establezca en la Instrucción de la Presidencia que desarrolle este derecho. En el proceso de elaboración tendrán participación los componentes de la Mesa de Negociación.

Artículo 34 - 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 35 - 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 36 - Reconocimiento médico del personal.

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. Únicamente en caso de riesgo para la salud del resto de trabajadores o, en su caso, residentes, podrá la empresa obligar al empleado a realizarse el reconocimiento.

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. Aquella parte del reconocimiento inherente al puesto de trabajo que es preciso para evaluar riesgos generales se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, y de no ser posible, se considerará el tiempo de su duración como tiempo de trabajo efectivo.

Se facilitará la vacuna de la hepatitis al personal de riesgo que voluntariamente desee prevenir un posible contagio.

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.

Artículo 37 - Uniformes y vestuario de trabajo.

El Servicio competente de la Diputación redactará, previo informe de la Unidad de Prevención en su caso, propuestas graduales sobre necesidades de uniformes, calzados, guantes y cualesquiera otra dotación de medios materiales, habilitación de vestuarios y duchas, así como botiquines de primeros auxilios, a fin de programar con la suficiente antelación las correspondientes dotaciones presupuestarias en orden a la mejora paulatina de los servicios correspondientes en los distintos Centros 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 lo requiera, tendrá derecho a un uniforme completo como mínimo, así como a su lavado y planchado dos días por semana por cuenta de la Entidad Provincial.



CAPITULO IX RETRIBUCIONES

Artículo 38 - 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 períodos de descanso computables como de trabajo.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Artículo 39 - 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 personal.
- f) Uso de vehículo particular.
- g) Complemento de productividad.
- h) Horas extraordinarias.
- i) Gratificaciones por servicios extraordinarios.
- j) Complemento de turnicidad.
- k) Complemento de jornada partida.
- l) Percepciones no salariales.
- m) Retribuciones en especie.

Artículo 40 - Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada Grupo Profesional en el Anexo de este Convenio.

Artículo 41 - 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 cuantía será equivalente a la señalada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada Grupo y Subgrupo Profesional.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

A estos efectos 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.

Los derechos económicos surtirán efectos desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

Artículo 42 - Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones 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 43 - Complemento de puesto.

Es la retribución del trabajador fijada en función de su puesto de trabajo, atendiendo a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Artículo 44 - Complemento personal.

Es la retribución del trabajador fijada “ad personam” para garantizar que sus retribuciones anuales no experimentarán reducción, con respecto a las percibidas en la anualidad anterior, a excepción de que dicha minoración se produzca a consecuencia de cambio de puesto de trabajo por razones de salud.

Su cálculo se efectuará por la diferencia entre las retribuciones fijas y periódicas del convenio (incluida la prima de puntualidad permanencia y asistencia), con respecto a las retribuciones fijas y periódicas percibidas en el ejercicio anterior.

Su aplicación se producirá únicamente en los supuestos en que la operación anterior ofrezca un resultado negativo, y su cuantía no sufrirá modificación alguna con el transcurso del tiempo, salvo en el supuesto de cambio de categoría o incremento de retribuciones ajeno a la subida anual reglamentaria, en cuyo caso se minorará en idéntica cuantía.

La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Artículo 45 - Uso de vehículo particular.

Se establece un complemento mensual (que formará parte del específico) de 196,63 euros a favor de aquellos empleados que ocupen puestos de trabajo para los cuales se exija en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo disponibilidad de vehículo y que de forma



DIPUTACIÓN DE BURGOS

efectiva utilicen éste para el desempeño de su puesto de forma regular y continuada, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:

1. Para el personal fijo o temporal cuyo contrato tenga una duración superior a un año:
 - a. Que en el semestre natural anterior hayan realizado seiscientos kilómetros como mínimo en un período de tres meses, aunque no sean continuados, por razones de servicio.
 - b. La exigencia anterior se ponderará de forma proporcional a la duración en los supuestos de incapacidad sin descuento de prima, licencias y excedencias.
2. Para el personal temporal cuya relación de servicios tenga una duración prevista inferior a un año:
 - a. Que en el mes anterior hayan realizado cien kilómetros como mínimo por razones de servicio.
 - b. La exigencia anterior se ponderará de forma proporcional a la duración, en los supuestos de incapacidad sin descuento de prima, licencias y excedencias.

Aquellos empleados cuyos puestos de trabajo figuren en la R.P.T. con la exigencia de disponibilidad de vehículo, de no encontrarse comprendidos en el párrafo anterior, serán acreedores de un incremento mensual del complemento (que formará parte del específico para el personal funcionario y del complemento de puesto para el personal laboral), de 17,10 €.

Las indemnizaciones por razón de servicio que legalmente correspondan serán compatibles con la percepción del indicado incremento, salvo en el caso de desplazamientos entre Centros de Trabajo para aquellos empleados cuyo puesto de trabajo este adscrito a más de uno de ellos.

Dicha cuantía se incrementará anualmente según el porcentaje que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos.

Artículo 46 - Complemento de productividad.

1. Prima de puntualidad, permanencia y asistencia.

La actual prima de puntualidad, permanencia y asistencia quedará fijada en un importe anual de 2.626,56 euros. Dicha cantidad se actualizará anualmente, con el incremento que prevea la Ley General de Presupuestos para las retribuciones de los empleados públicos.

El régimen de concesión de la misma, se continuará regulando, como hasta la fecha, mediante Instrucción aprobada al efecto por el Pleno de la Entidad, como medida para la corrección del absentismo e instrumento para garantizar la puntualidad y permanencia del empleado en el puesto de trabajo, con las siguientes salvedades:

- a) Se descontará una novena parte del complemento de productividad cada uno de los nueve primeros días hábiles de ausencia al trabajo. Asimismo en los supuestos de



DIPUTACIÓN DE BURGOS

impuntualidad, se descontará en función de lo establecido en la correspondiente Instrucción.

b) No determinará la pérdida del complemento la baja por:

- Intervención Quirúrgica.
- Accidente laboral o enfermedad profesional
- Hospitalización sin intervención, o baja inmediata posterior a ésta por el mismo tiempo de su duración.
- Tiempo de sometimiento a tratamientos de quimioterapia o radioterapia.
- Prueba de Amniocentesis (máximo tres días naturales).
- Enfermedad infecto-contagiosa cualificada, entendida como tal la salmonella, tuberculosis, hepatitis B, varicela, o cualquier otra a criterio de la Comisión de Recursos Humanos.

2. Complemento de productividad.

Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su trabajo.

Artículo 47 - 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.

2. La realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo, sólo podrá efectuarse cuando haya sido previamente autorizada por la Junta de Gobierno de la Entidad, a instancia de la Jefatura del Servicio respectivo, que deberá solicitarlo con un mínimo de veinte días de antelación a la fecha de su inicio.

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 cobrará servicio extraordinario alguno que no haya sido autorizado.

3. Las previsiones contenidas en los dos apartados anteriores no serán de aplicación a aquellos servicios extraordinarios que sean necesarios 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 servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo se efectuará de conformidad con el grupo en el que se



DIPUTACIÓN DE BURGOS

encuadren las funciones realizadas, siempre y cuando se posean los requisitos para la pertenencia a dicho grupo. Así las cuantías serán:

- Subgrupo A1.....	25,08 euros/h.
- Subgrupo A2.....	19,38 euros/h.
- Grupo B.....	¿??? euros/h
- Subgrupo C1.....	15,96 euros/h.
- Subgrupo C2.....	14,83 euros/h.
- Agrupaciones Profesionales.....	12,53 euros/h.

Las horas extraordinarias realizadas por necesidades del servicio en jornada festiva, 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 por ciento.

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

6. Los servicios extraordinarios se compensarán con horas libres, en número equivalente al empleado para su realización, dentro de los cuatro meses siguientes. Sólo excepcionalmente se abonarán, previo pacto con el interesado.

7. Todas las cantidades por servicios extraordinarios se actualizarán anualmente, con el incremento que prevea la Ley General de Presupuestos para las retribuciones de los empleados públicos.

8. 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 servicios extraordinarios, sino a las indemnizaciones por razón de servicio que legalmente le correspondan.

Artículo 48. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. 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 Nochebuena y Nochevieja tendrán 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, o se encuentre en situación de incapacidad temporal, salvo, en este último caso, que se trate de alguno de los supuestos que



DIPUTACIÓN DE BURGOS

llevan aparejada la exención del descuento del complemento de productividad previstos en el apartado b del artículo 59 del presente Convenio.

2. 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, o se encuentre en situación de incapacidad temporal, salvo, en este último caso, que se trate de alguno de los supuestos que llevan aparejada la exención del descuento del complemento de productividad previstos en el apartado b del artículo 59 del presente Convenio.

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 – Turnicidad.

Se establece un Complemento de turnicidad de 30,79 euros mensuales a favor de aquellos empleados que realicen su jornada de trabajo en turnos de trabajo sucesivos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche. Dicha cuantía se incrementará anualmente según el porcentaje que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos para las retribuciones complementarias, deduciéndose en el supuesto de que el empleado deje de prestar servicios en dicho régimen.

Aquellos trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo con reducción de jornada, percibirán de forma prorrateada el importe por dicho concepto.



Artículo 50 - Jornada partida.

Se establece un Complemento de jornada partida de 30,79 euros mensuales a favor de aquellos empleados que tengan su jornada diaria de trabajo repartida en turno de mañana y tarde y necesiten desplazarse desde su domicilio dos veces al trabajo. Dicha cuantía se incrementará anualmente según el porcentaje que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos para las retribuciones complementarias, deduciéndose en el supuesto de que el empleado deje de prestar servicios en dicho régimen.

Dicha cantidad retribuirá las especiales circunstancias del puesto en lo que respecta a horario y desplazamientos.

Aquellos trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo con reducción de jornada, percibirán de forma prorrateada el importe por dicho concepto.

Artículo 51 - Percepciones no salariales.

1. Cuando el personal laboral realice comisiones circunstanciales por razón de servicio, será indemnizado en los términos que establezca la vigente disposición aplicable, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

2. Cuando las compensaciones económicas vengan determinadas por el desarrollo de una actividad laboral continuada y no circunstancial, entendiéndose por tal la que supera una frecuencia mensual de cinco de media o se encuentra previamente prefijada, las indemnizaciones a percibir serán las siguientes:

- Almuerzo..... 16,80 euros
- Almuerzo y Cena..... 24,01 euros
- Alojamiento..... 20,41 euros
- Manutención y alojamiento..... 44,40 euros

Dichas cuantías se incrementarán anualmente según el porcentaje que para las retribuciones de los empleados públicos se establezca.

Artículo 52 - Complemento de localización o atención continuada para diverso personal.

Se contempla la posibilidad de establecer un complemento por localización a favor de diverso personal de la Entidad, previa negociación con los representantes de los trabajadores, que en ningún caso superará la cuantía equivalente a quince horas extraordinarias del grupo correspondiente, siendo compatibles con la percepción de las cuantías correspondientes de gratificación por servicios extraordinarios. El presente complemento por localización se percibirá a instancia de la Diputación y no generará derecho alguno al interesado, incrementándose anualmente según el porcentaje que para las retribuciones de los empleados públicos se establezca.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

Artículo 53 - Complemento de disponibilidad horaria

Se establece una retribución adicional, a incluir en el complemento específico, en los puestos sujetos a disponibilidad horaria, señalados en el artículo 15.9 del presente Acuerdo, pertenecientes a los Subgrupos inferiores al A2, en igual cuantía a la del complemento de localización, siempre y cuando este último no se perciba.

Artículo 54 - Incapacidad temporal.

Los empleados de la Diputación a los que 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 cien por cien de las retribuciones fijas que tuviera el mes de inicio de la incapacidad temporal.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 55 - 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 período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Incapacidad permanente de los trabajadores que vayan 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.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento en los términos establecidos legalmente.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 56 - Extinción.

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



CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57 - 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 58 - 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 no-presentación de baja o justificante médico desde el primer día de ausencia por enfermedad.
- 1.5.- La falta no repetida de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 1.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 1.7.- El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 1.8.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- 1.9.- La no asistencia a los cursos de formación obligatorios de prevención de riesgos laborales convocados por la Entidad.
- 1.10.- La inasistencia al reconocimiento médico específico una vez aceptada su realización por el trabajador.
- 1.11.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 período 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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

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 período 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.

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.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

- 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 período de un año.

Artículo 59 - Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta de un mes.
- Traslado forzoso sin cambio de localidad de residencia, por el período que se establezca.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un período mínimo de un año.
- Apercibimiento.

1.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año.
- Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que se establezca.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria por un período 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 uno a seis años.
- Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, que puede incluso conllevar cambio de puesto de trabajo.

2. 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 60 – 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 61 - 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 62. Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Dichos plazos 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 63. 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.



CAPITULO XII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 64 - Clasificación Profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas 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 Grupos y Categorías profesionales.

3. Según la titulación académica exigible, se establecen los siguientes grupos de clasificación:

- Grupo A:
 - o Subgrupo A1 y A2: Título universitario de Grado.
- Grupo B: Título de Técnico Superior.
- Grupo C:
 - o Subgrupo C1.-Título de Bachiller o Técnico.
 - o Subgrupo C2.- Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Agrupaciones Profesionales: Sin titulación del actual sistema educativo.

4. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios para el acceso al empleo público seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Convenio. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Convenio se integrarán en los Grupos de clasificación profesional que prevé el artículo 76 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, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales

Integrada en alguno de los anteriores grupos, quedan establecidas las categorías profesionales que aparecen definidas en el Anexo, sin que en modo alguno pueda entenderse cerrada la relación de categorías.

5. El contenido funcional de los puestos de trabajo que se detallan en el Anexo es meramente enunciativo, y se puede limitar o ampliar con tareas similares a las encomendadas a cada uno si las circunstancias o las necesidades de servicio lo requieren.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

6. Las categorías profesionales declaradas “a extinguir” se mantendrán por quienes actualmente las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a estas categorías ningún otro trabajador, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación.

7. Los puestos que integran la Agrupación Profesional se encuadran en tres Grupos profesionales:

Grupo 1º.- Auxiliar de Cocina, Lavadero, Lavadero-Costurero-Planchador, Lavadero-Planchador, Cocinero (a extinguir) y Modisto-costurero.

Grupo 2º.- Limpiador, Limpiador-Cuidador, Ordenanza, Ordenanza-Portero, Ordenanza-Portero-Conductor, Telefonista, Velador y Vigilante.

Grupo 3º.- Operario, Operario de Oficios varios, Operario de Oficios varios Clunia, Operario de Oficios varios-Conductor, Operario-Conductor, Peón Agrícola, Peón Especialista.

DISPOSICIÓN FINAL

Cualquier mejora que negocie la Excm. 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 de Negociación que a continuación se indican prestaron su aprobación, conjuntamente con la representación de la Diputación, al presente Acuerdo, el día 27 de septiembre de 2013:

Por la Diputación: El Presidente de la Comisión de Personal, D. Rufino Serrano Sánchez.

Por CC.OO.: D. Aurelio González Pérez.

Por U.S.A.E.: D^a. M^a Jesús Prieto Jimeno.

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 10 de octubre de 2013, prestó su aprobación al presente Acuerdo.

El Sindicato integrante de la Mesa de Negociación SOI, prestó su aprobación, conjuntamente con la representación de la Diputación, al Acuerdo de actualización normativa, el día 2 de julio de 2024:

Por la Diputación: El Vicepresidente Primero, D. Ramiro Ibáñez Abad.

Por S.O.I.: D. Fernando Miguel Ojeda Arriaga.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

- Subgrupo A1 Técnico Jurídico/ Técnico en Derecho
 Técnico en Deportes
 Médico
 Técnico Superior Especialista
 Técnico Superior Recaudación
 Titulado Grado Superior
 Psicólogo
 Profesor Academia de Dibujo
 Arquitecto
- Subgrupo A2 Jefe de Oficina de Recaudación
 Fisioterapeuta
 Coordinador de CEAS
 Trabajador Social o Asistente Social CEAS
 Animador Comunitario
 Educador de Familia
 Técnico de Grado Medio
 Enfermero
 Asistente Social
 Arquitecto o Ingeniero Técnico
- Subgrupo C1 Jefe Administrativo
 Agente Tributario
 Administrativo
 Técnico auxiliar de archivo y/o biblioteca
 Técnico de incendios
 Oficial de Deportes y/o Juventud
 Programador Operador
 Capataz
 Oficial titulado
- Subgrupo C2 Gobernante y/o Jefe de Almacén
 Personal de oficios Imprenta
 Agente Ayudante Recaudación
 Auxiliar de Deportes y/o Juventud
 Operador de Microinformática
 Operador Sistema Contable
 Auxiliar Administrativo
 Jefe de Cocina titulado



DIPUTACIÓN DE BURGOS

Jefe de Taller
Ebanista-Carpintero
Personal de Oficios
Maestro Ocupacional/Monitor/Ayudante de Laborterapia
Maquinista-conductor/Conductor/Oficial 1ª (a extinguir)
Mecánico
Tractorista Encargado
Auxiliar de Enfermería
Conductores Varios (Bibliobús o turismo)

A. Profesionales Cuidador (a extinguir)
Sanitario (a extinguir)
Conductor (a extinguir)
Jardinero
Jefe de Cocina
Cocinero
Auxiliar o ayudante de cocina
Limpiador-Cuidador (con puesto de Cuidador; a extinguir)
Velador (a extinguir)
Telefonista
Porteros
Modisto-Costurero/Cortador
Lavadero-Planchador
Operario Oficios Varios (a extinguir)
Ordenanza-Portero
Ordenanza-Conductor
Ordenanza
Operario de Piscifactoría
Limpiador
Peón Especialista
Peón/Operario
Peón Vías y Obras
Peón Agrícola
Vigilante
Limpiador-Cuidador (con puesto de Limpiador; a extinguir)

SUBGRUPO A1

-Titulado Grado Superior: Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, es contratado en virtud de su titulación y realiza funciones propias de la misma, en el puesto correspondiente de cualquiera de las Unidades administrativas o Centros de trabajo dependientes de esta Diputación.

-Técnico Superior de Recaudación: Es aquel Técnico que provisto de la titulación de grado superior exigida en su convocatoria, lleva a cabo con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas a su puesto de trabajo y las funciones de gestión, estudio, y propuesta de nivel superior para las cuales ha sido contratado en el servicio de Recaudación.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

-Psicólogo: Es aquel Técnico que provisto de la titulación de Licenciado en Psicología, y bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue ejerce las funciones para las cuales le habilita su profesión y preparación técnica.

-Técnico o Asesor Jurídico: Es aquel Técnico que provisto de la titulación de Licenciado en Derecho ejerce, entre otras, las funciones para las cuales le habilita su preparación académica, de asesoramiento tanto externo como interno a los servicios propios de la Entidad.

-Médico: Es aquel Técnico que provisto de la Titulación de Licenciado en Medicina y Cirugía, y en su caso de la correspondiente especialidad, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, realiza las funciones para las cuales le habilita su profesión y preparación técnica.

SUBGRUPO A2

-Titulado de Grado Medio: Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente Título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, o equivalente, es contratado en virtud de su titulación y realiza las funciones propias de la misma, en el puesto correspondiente en cualquiera de las Unidades Administrativas o Centros dependientes de la Diputación.

-Arquitecto o Ingeniero Técnico: Es el trabajador que encontrándose en posesión del correspondiente título de Arquitecto o Ingeniero Técnico, bajo la dependencia de un responsable superior, ejerce entre otras las funciones para las cuales le habilita su profesión y preparación técnica.

-Enfermero: Es aquel trabajador que encontrándose en posesión del Título Oficial de Enfermería o equivalente, bajo la dependencia del profesional médico realiza entre otras las funciones sanitarias y asistenciales para las cuales le habilita su profesión y preparación técnica.

-Jefe de Oficina: Es aquel trabajador, que encontrándose en posesión del título de grado medio o asimilado a extinguir, realiza entre otras las funciones propias de su preparación dentro del Servicio de Recaudación, siendo responsable del funcionamiento de la correspondiente Zona o Área Recaudatoria.

-Coordinador de CEAS: Es aquel trabajador, que encontrándose en posesión del Título de Diplomado en Trabajo Social, o equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa correspondiente, realiza entre otras las funciones de coordinación, organización y distribución de actividades del personal afecto a los Centros de Acción Social de la Diputación Provincial de Burgos, así como aquellas otras funciones propias de su profesión y preparación técnica.

-Asistente Social: Es aquel trabajador, que encontrándose en posesión del Título de Diplomado en Trabajo Social, o equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa o Centro correspondiente, realiza entre otras las funciones para las cuales le habilita su profesión y preparación técnica.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

-Animador comunitario: Es aquel trabajador, que encontrándose en posesión del correspondiente título de grado medio exigido en la convocatoria correspondiente, realiza entre otras las funciones de información, orientación y apoyo social que a tal efecto le sean encomendadas por el responsable del Departamento, en colaboración con el resto de profesionales del Área.

-Educador de familia: Es aquel trabajador, que encontrándose en posesión del correspondiente título de grado medio exigido en la convocatoria correspondiente, realiza entre otras labores de orientación de la labor educativa en familias con algún tipo de problemática social, en los casos que ésta afecta a los menores del núcleo familiar; y, planifica o interviene en proyectos socioeducativos de atención al menor en el medio comunitario.

SUBGRUPO C1

-Técnico titulado en Formación Profesional Grado Superior: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, realiza entre otras las funciones propias de su profesión, oficio o especialidad, bajo la dependencia del Responsable del centro o persona en quien delegue.

-Jefe Administrativo: Es el trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, realiza con responsabilidad e iniciativa cualificada, entre otras, funciones administrativas de informe y propuesta, distribuyendo, planificando y supervisando la correcta realización del trabajo del personal a sus órdenes, gestionando el funcionamiento del correspondiente Centro.

-Agente Tributario: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, o titulación asimilada “a extinguir”, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa, o persona en quien delegue, le compete la realización, entre otras, de las tareas propias del procedimiento recaudatorio, en sus distintos periodos, realizando cuantas tareas administrativas y de gestión en materia tributaria son necesarias para el funcionamiento de la Oficina.

-Oficial de Deportes y Servicios Generales y/o Juventud: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa, o persona en quien delegue, realiza con responsabilidad e iniciativa labores de coordinación, organización, dinamización y gestión en el área deportiva o administrativa.

-Administrativo: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa, o persona en quien delegue, realiza normalmente funciones de trámite y colaboración, con responsabilidad e iniciativa, dentro del área administrativa.

-Técnico Auxiliar de Archivo y Biblioteca: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, se encarga, entre otras tareas, de la atención directa e información básica al público en los distintos servicios y secciones de las Bibliotecas o Archivos y centros afines, y realiza funciones de apoyo al personal titulado en trabajos que requieren cierto grado de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

-Técnico de Incendios: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de actuaciones administrativas y de campo dentro de las funciones propias del servicio de prevención y extinción del incendios, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa o persona en quien delegue, pudiendo tener a su cargo personal voluntario o fijo de la plantilla.

-Programador operador: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente requerido en la correspondiente Convocatoria, posee los conocimientos suficientes para realizar, entre otras, las funciones de programación acordes con su preparación técnica, grabación de datos, manejo y vigilancia del correcto funcionamiento de los ordenadores, y realización de funciones de salvaguarda necesarias.

-Capataz: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Bachiller o Técnico equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa o Centro, o persona en quien delegue, desempeña, entre otras, funciones de vigilancia, dirección, control y distribución del trabajo del personal a su cargo, de forma personal y directa.

-Oficial titulado: Es aquel trabajador que estando en posesión de la titulación académica requerida en la correspondiente Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, realiza prioritariamente las funciones propias de su oficio, profesión o especialidad.

SUBGRUPO C2

-Oficial: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente, posee conocimientos teórico-prácticos de oficio, que le habilita para realizar los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos.

Se distinguen entre otras las siguientes especialidades:

- Ebanista/Carpintero.
- Fontanero.
- Electricista.
- Albañil.
- Jardinero.
- Conductor.
- Mecánico.
- Personal de Imprenta.
- Maquinista/Tractorista.

-Gobernante y/o Jefe de Almacén: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente requerido en la correspondiente Convocatoria, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, y en coordinación con los responsables del área sanitaria, tiene a su cargo la organización y el control de las funciones encomendadas al personal que le sea adscrito; así como las labores propias de la intendencia, buen uso y funcionamiento de los recursos materiales y humanos.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

-Maestro ocupacional / Monitor / Ayudante de Laborterapia: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente requerido en la correspondiente Convocatoria, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, se encarga de la puesta en práctica de tratamientos para la recuperación y mantenimiento de las habilidades necesarias para la vida diaria de los adultos residentes; con la realización de programas socioculturales, recreativos, manuales etc., que contribuyan a la mejora de su calidad de vida.

-Agente Ayudante de Recaudación: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente, o titulación asimilada “a extinguir”, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad Administrativa, o persona en quien delegue, le compete la realización entre otras de las tareas propias de auxiliar administrativo en los procesos de gestión tributaria y recaudación, efectúa la cobranza de valores en período voluntario y ejecutivo, practica notificaciones de actuaciones administrativas en el procedimiento de apremio, y en general, cuantas tareas administrativas sean necesarias para el funcionamiento de la Oficina.

-Jefe de Taller: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente, bajo la dependencia del Responsable de la Unidad o Centro o persona en quien delegue, posee conocimientos teórico-prácticos de oficio, que le habilitan para realizar, bajo su responsabilidad, los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos; pudiendo tener a su cargo distinto personal de oficios o no cualificado.

-Auxiliar Administrativo: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, mecanografía, ofimática y análogos.

-Auxiliar de Enfermería: Es aquel trabajador que estando en posesión del correspondiente título oficial de Auxiliar de Enfermería o equivalente, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, así como del Enfermero en los aspectos de su responsabilidad, realiza, entre otras, las actividades y tareas correspondientes a su titulación.

-Jefe de Cocina: Es aquel trabajador que estando en posesión del título de hostelería correspondiente al presente Subgrupo, bajo la dependencia del Responsable del Centro o persona en quien delegue, realiza de manera cualificada funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de la Unidad de Cocina; inventario y control de entradas, salidas y gasto de los materiales, mercancías y maquinaria de la Cocina; diseño y/o colaboración en la elaboración de los menús; y demás funciones propias de su condición.

AGRUPACIONES PROFESIONALES

-Conductor (a extinguir): Es aquel trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que realizando las funciones propias de un oficial conductor no reúne los requisitos de titulación exigibles para el ingreso en la categoría superior, encontrándose, no obstante, en posesión del título de Certificado de Escolaridad o equivalente.



DIPUTACIÓN DE BURGOS

-Cuidador / Limpiador-Cuidador (con puesto de Cuidador): Es aquel trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que encontrándose en posesión del Certificado de Escolaridad, o equivalente, colabora en las labores asignadas al personal técnico sanitario. Debe acatar y ejecutar las órdenes que sus superiores le dan. Realiza tareas auxiliares referidas, tanto a la vida diaria del paciente o residente, que por necesidad de su discapacidad las precise, no tengan carácter sanitario, como del proceso recuperador o de la habituación para la persona, en coordinación y bajo las directrices de los correspondientes profesionales.

Vigila y controla a los hospitalizados, impide peleas y huidas, coopera a la hora de trasladarlos y los ayuda en actividades de tipo social.

Informa al personal técnico de la sintomatología que observa en la evolución de la conducta del paciente.

Ayuda al personal técnico en las revisiones de los pacientes y en las consultas que lo exigen, especialmente en la terapia ocupacional.

El citado personal tiene la condición de "a extinguir". A medida que los actuales cuidadores adquieran la cualificación académica exigible en la actualidad a estos puestos de trabajo, irán transformándose en puestos de Auxiliar de Enfermería, siempre y cuando las necesidades de servicio así lo aconsejen, teniendo preferencia sus titulares para ocupar aquellos puestos que se convoquen con dicho carácter en la Entidad.

-Personal de oficios: Es aquel trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente, posee conocimientos teórico-prácticos elementales, que le habilita para realizar los trabajos propios de los siguientes oficios o categorías:

- Cocinero.
- Vigilante.
- Modisto- costurero/cortador.
- Lavandero-Planchador.
- Operario.
- Auxiliar o Ayudante de cocina.
- Telefonista.
- Operario de oficios varios "a extinguir".

-Peón especialista: Es el trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que estando en posesión del certificado de escolaridad o equivalente, realiza, además de los trabajos encomendados con carácter general para de peón, cometidos para los que se requieren conocimientos cualificados adquiridos por la práctica, así como funciones de guarda y vigilancia.

-Ordenanza: Es el trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que estando en posesión del certificado de escolaridad, o equivalente, bajo la dependencia del responsable del Centro, o persona en quien delegue, realiza tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, de conserje, ujier, portero u otras análogas en edificios y servicios de la Diputación; así como tareas de reprografía, envío de correspondencia y



DIPUTACIÓN DE BURGOS

comunicaciones, archivo y otras tareas administrativas elementales para las que no se requiere una cualificación específica.

-Limpiador / Limpiador-cuidador “a extinguir”: Es el trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que estando en posesión del certificado de escolaridad o equivalente, ejecuta tareas para cuya realización predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico, encargándose del aseo, preparación y limpieza de las habitaciones, dependencias, locales e inmuebles de la Diputación, pudiendo utilizar al efecto diversa maquinaria.

-Peón / Operario: Es el trabajador, al que no se le exigió titulación existente en el actual sistema educativo, que estando en posesión del certificado de escolaridad, o equivalente, ejecuta labores que requieren principalmente la aportación de fuerza física o de atención, o que no son constitutivas de un oficio específico, y que realiza trabajos no especializados o auxilia al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios del área de actividad de que se trate.