



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Vista la propuesta de modificación de artículos del Convenio de aplicación al personal laboral y del acuerdo de aplicación al personal funcionario de la Diputación Provincial de Burgos, en orden a la equiparación del personal, con independencia de su condición de temporal o interino, aprobada en la Mesa General de Negociación, en reunión celebrada el día 7 de marzo de 2018, con el voto a favor de la Administración y de todos los Sindicatos presentes en la citada reunión (CSI-F, SOI, UGT y USCAL), posteriormente dictaminada favorablemente, por unanimidad, por la Comisión de Régimen Interior, en reunión celebrada el día 21 de marzo de 2018, el Pleno de la Diputación Provincial de Burgos, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de abril de 2018, por unanimidad, adoptó el acuerdo de aprobar la siguiente

MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS DEL CONVENIO DE PERSONAL LABORAL Y
ACUERDO DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA DIPUTACIÓN DE BURGOS,
EN ORDEN A LA EQUIPARACIÓN DEL PERSONAL, CON INDEPENDENCIA
DE SU CONDICIÓN DE TEMPORAL O INTERINO

La nueva redacción es la que sigue, entrando en vigor a partir del día 1 de enero de 2019:

CONVENIO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL

Artículo 2.1. – 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.

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.

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 10.1. – 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:

- 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.

Artículo 11. – Concursos 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 como mínimo puesto estructural en la Entidad, con carácter fijo o temporal, 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.

Artículo 23.3. – Licencias por asuntos propios sin empleo y sueldo.

3. Licencia por asuntos propios.

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.

Artículo 24. – Situaciones de los trabajadores.

Los trabajadores pueden hallarse en alguna 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. El desempeño de puestos con carácter indefinido o temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tendrá la consideración de periodo de cotización efectivo el correspondiente a los dos primeros años, salvo en caso de familias numerosas, que será de 30 meses si son de categoría general o de 36 meses si son de categoría especial. 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. No obstante, únicamente tendrá la consideración de período de cotización efectivo el primer año del período de excedencia.

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

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

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



Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este 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.

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

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

Artículo 26.1. – Prestaciones.

1. Los trabajadores que lleven prestando servicios en la Entidad al menos dos años de forma ininterrumpida tendrán derecho a las prestaciones recogidas en el presente capítulo. (Se modificarán las cuantías actualizándolas a las actuales y las referencias a la Comisión de Personal se sustituirán por Comisión de Régimen Interior).

Artículo 28. – Premios por años de servicio.

El trabajador que tenga acreditados de forma ininterrumpida en la Entidad los siguientes años de servicio percibirá, previa petición, los premios que se indican a continuación. A estos efectos no interrumpirá el servicio 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:

– Por 15 años de servicio: Siete días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez, unido o no al periodo vacacional anual.

– Por 25 años de servicio: Quince días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez unido o no al periodo vacacional anual.

– Por 35 años de servicio: Veinte días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez unido o no al periodo vacacional anual.

Artículo 41. – Antigüedad.

Los trabajadores que lleven prestando servicios para esta Entidad al menos dos años de forma ininterrumpida tendrán derecho a percibir, en concepto de antigüedad, la cantidad que, en función del grupo o subgrupo profesional de pertenencia, les 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.

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.

ACUERDO DE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO

Artículo 2. – Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación:

- a) A todos los funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicio activo.
- b) A todo el personal vinculado a la Diputación Provincial en virtud de nombramiento interino.

Artículo 10.1. – Provisión de vacantes.

Las plazas 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:

- 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.

Artículo 11. – Concursos de méritos para 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 funcionario que ocupen desde hace dos años como mínimo puesto estructural en la Entidad, ya sea como funcionario de carrera o como funcionario interino hasta la cobertura de la 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 funcionario interino de puesto implicará nuevo nombramiento, debiendo constar su renuncia voluntaria al puesto o implicará la pérdida de derecho a la ocupación del nuevo puesto. El personal interino podrá optar a la cobertura de los puestos que no se cubran por personal funcionario de carrera o que queden vacantes a resultas.

Podrán concurrir al concurso para puestos de jornada completa aquellos funcionarios de carrera que ocupen puestos de jornada reducida; en el caso del personal interino 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.

Artículo 26.1. – Prestaciones.

Los funcionarios que lleven prestando servicios en la Entidad al menos dos años de forma ininterrumpida tendrán derecho a las prestaciones recogidas en el presente capítulo. (Se modificarán las cuantías actualizándolas a las actuales y las referencias a la Comisión de Personal se sustituirán por Comisión de Régimen Interior).

Artículo 28. – Premios por años de servicio.

El funcionario que tenga acreditados de forma ininterrumpida en la Entidad los siguientes años de servicio percibirá, previa petición, los premios que se indican a continuación. A estos efectos no interrumpirá el servicio 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:

– Por 15 años de servicio: Siete días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez unido o no al período vacacional anual.

– Por 25 años de servicio: Quince días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez unido o no al período vacacional anual.

– Por 35 años de servicio: Veinte días naturales de permiso retribuido, a disfrutar en una sola vez unido o no al período vacacional anual.

En Burgos, a 6 de abril de 2018.

El Secretario General,
José Luis M.^a González de Miguel