

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 1.590/2011

El Pleno de esta Diputación, en sesión ordinaria celebrada el pasado 26 de enero, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

"9.- Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común al Personal Funcionario y Laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos.

.../...

Finalizado el debate, conforme propone la Comisión Informativa de Hacienda, Desarrollo Económico y Recursos Humanos, el Pleno, en votación ordinaria y con los votos afirmativos de los/as Sres/as diputados/as de los Grupos IU-LV-CA y PSOE-A, absteniéndose los/as del Grupo PP-A, acuerda prestar aprobación a la Propuesta que presenta el siguiente tenor literal:

1º.- Visto el acuerdo alcanzado por unanimidad en la Mesa General de Negociación Común a personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial y de sus Organismos Autónomos, adoptado en sesión de 26 de noviembre de 2010.

2º.- Visto el informe de la Técnica de Administración General de Recursos Humanos que obra en el expediente.

3º.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, se aprueba el "Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al Personal Funcionario y Laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y de sus Organismos Autónomos, compuesto por XI Capítulos, 37 artículos y cinco Disposiciones adicionales".

Dicho Texto es el siguiente:

"ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN AL PERSONAL FUNCIONARIO Y PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Preámbulo

El 15 de junio de 2009, la Mesa General de Negociación de la Diputación Provincial de Córdoba, integrada por sus representantes y los de las Organizaciones Sindicales con legitimación negociadora, acordaron la constitución de una Mesa General de Negociación Común al amparo del artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, cuyo ámbito de actuación abarcara tanto la propia Administración de la Diputación como a los Organismos Autónomos de la misma.

La Mesa General de Negociación Común a personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos, constituida el 2 de febrero de 2010, adoptó por unanimidad propuesta de acuerdo sobre los ámbitos personal y material de la negociación colectiva común a personal funcionario y laboral en la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos. Esta propuesta de acuerdo fue ratificada por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de febrero de 2010.

El presente Acuerdo de condiciones de trabajo y materias comunes a personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos ha sido negociado en la Mesa General de Negociación Común a personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos, constituida el día 2 de febrero de 2010 al amparo de lo establecido en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del

Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril. Este Acuerdo ha sido aprobado por las respectivas representaciones de la Diputación Provincial y de las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO. en sesión celebrada el 26 de noviembre de 2010.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.8 del Estatuto Básico del Empleado Público este Acuerdo tiene la consideración prevista en el citado artículo para los funcionarios incluidos en su ámbito de aplicación y la consideración prevista en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para el personal laboral.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1.-Ámbito material.

El presente Acuerdo regula las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y son las siguientes:

- Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- Las normas que fijen los criterios generales y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- Los planes de Previsión Social Complementaria.
- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- Los criterios generales sobre planes de igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral y protocolos para la prevención de la violencia de género, de conformidad con la Disposición Adicional Octava del EBEP y artículo 68 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Cualquier otra que le sea atribuida por las normas.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Acuerdo está referido a todos y cada uno de los Centros dependientes de la Diputación Provincial de Córdoba y de sus Organismos Autónomos, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este Acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Los Organismos Autónomos de la Diputación Provincial de Córdoba son los siguientes:

- Instituto de Cooperación con la Hacienda Local.
- Instituto Provincial de Bienestar Social.
- Patronato Provincial de Turismo.
- Agencia Provincial de la Energía.
- Fundación Provincial de Artes Plásticas "Rafael Botí".

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente acuerdo será de aplicación a la totalidad del personal funcionario(funcionarios de carrera, funcionarios con Habilitación de carácter Estatal y funcionarios interinos en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público) y laboral (personal laboral fijo y contratados temporales en régimen de derecho laboral) que presta o preste sus servicios en los centros a que se refiere el artículo anterior y

que se encuentren en situación de servicio activo o en aquellas situaciones equiparables a la de activo. Igualmente, este Acuerdo será aplicable al Personal Eventual que desempeñe puestos de confianza o asesoramiento especial, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del Sector Público, se regirán por sus normas específicas.

- El personal contratado con cargo a los Fondos de AEPSA, y en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Corporación.

- El personal formador y de apoyo de las Escuelas Taller y el de la Unidad de Promoción y Desarrollo.

Artículo 4.- Vigencia del Acuerdo.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2011. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado por tática reconducción, por periodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes, con anterioridad al 30 de noviembre de 2011 o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

No obstante, denunciado el Acuerdo en forma, y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación, en su totalidad, el presente.

Artículo 5. Control, vigilancia e interpretación del Acuerdo.

Será competente para el control, la vigilancia y la interpretación del presente acuerdo la propia Mesa General de Negociación Común a personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos.

Capítulo II.- Oferta de Empleo Público

Artículo 6.- 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 cien 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.

Las Ofertas de Empleo Público de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se aprobarán por los respectivos órganos competentes.

Artículo 7.- Acceso al empleo público.

Los requisitos de acceso y sistemas de selección del personal (funcionario y laboral) al servicio de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos serán los establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril; en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los Funcionarios de la Administración Local; el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración Gene-

ral de la Junta de Andalucía; y supletoriamente el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles del Estado.

Del total de las plazas ofrecidas se reservará un cupo de un 5% para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales.

Con independencia del turno por el que concurren, aquellos aspirantes que tengan una discapacidad oficialmente reconocida y que precisen de adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas, deberán solicitarlo expresamente. Se adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En el marco del artículo 55.2 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, la selección del personal funcionario y laboral incluido en la Oferta de Empleo Público, se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, así como los siguientes:

1. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
2. Transparencia.
3. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
4. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
5. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
6. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

De acuerdo con el artículo 61.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la citada ley.

De conformidad con lo establecido en el artículo 61.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto debidamente acreditados, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de fases que hubieran quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

Los Tribunales y órganos de selección actuarán con imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica y con austeridad y agilidad a la hora de ordenar el desarrollo de los

procesos de selección, sin perjuicio de la objetividad, en los términos que prescribe el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

La composición de los Tribunales y Órganos de selección tendrá al principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres. Esta medida se tendrá en cuenta a la hora de nombrar a los miembros que ostentarán las presidencias y secretarías de aquellos.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos acordarán con sus respectivos representantes sindicales las formas de colaboración que fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Artículo 8. Selección del personal temporal.

La contratación del personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos del artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, se llevará a efecto mediante la formación de "Bolsas de Trabajo", o a través de "Convocatorias Específicas". Excepcionalmente, para la selección de personal laboral temporal podrá acudirse a "Oferta genérica de empleo a los Servicios Públicos de Empleo".

Bolsas de Trabajo

Resueltos definitivamente los procesos de selección mediante convocatoria pública para el acceso a la condición de funcionario o laboral en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de trabajo. Esta Bolsa se confeccionará según orden de puntuación. El orden de prelación se establecerá atendiendo al número de ejercicios aprobados y dentro del mismo número de ejercicios, a la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso, en su caso y de oposición.

Estas Bolsas de Trabajo se expondrán al público por un plazo de dos meses y permanecerán vigentes hasta que se celebre otro nuevo proceso selectivo para proveer en propiedad o con carácter temporal, plaza o puesto de igual categoría profesional.

Los Organismos Autónomos podrán acudir para atender sus necesidades temporales de contratación a las Bolsas de Trabajo aprobadas por la Comisión de Contratación de la Diputación Provincial.

Convocatorias Específicas

Cuando se requiera una contratación temporal en una categoría profesional en la que no exista bolsa de trabajo vigente o ésta se haya agotado, se procederá a efectuar una convocatoria específica con la debida publicidad.

Oferta genérica de empleo a los Servicios Públicos de Empleo

Excepcionalmente, para la selección de personal laboral temporal podrá recurrirse a los Servicios Públicos de Empleo (SAE) realizando una oferta genérica de empleo a efectos de realizar una pre-selección, sin perjuicio de que la selección definitiva se efectúe por una Comisión de Selección, nombrada al efecto, cuando no existan candidatos en la Bolsa de Trabajo ni se pueda efectuar una convocatoria específica y siempre que no se trate de un contrato de interinidad para cubrir vacante.

Artículo 9.- Consolidación de empleo temporal.

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos podrán regular procesos selectivos de consolidación de empleo temporal de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. A estos efectos se considera empleo temporal de carácter consolidable aquellas plazas o puestos de trabajo ocupados por personal interino o laboral de

forma continuada y con anterioridad a 1 de enero del 2005.

Artículo 10.- Planes de Empleo.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos acordarán Planes de Empleo con carácter general o referidos a un Área funcional o de servicios. Dichos Planes tendrán como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la optimización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con la política de personal.

Los Planes para la ordenación de recursos humanos, incluirán, 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 del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Medidas de incentivación de bajas voluntarias, tales como jubilaciones anticipadas y excedencias voluntarias incentivadas, reguladas en otros preceptos del presente Acuerdo.

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

d) 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.

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

f) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público.

La Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en las mismas, para la óptima utilización de los recursos humanos existentes.

Capítulo III.- Desarrollo Profesional

Artículo 11.- Carrera Profesional.

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad mérito y capacidad.

Artículo 12.- Promoción Interna.

La promoción interna consiste en el ascenso de los/as empleados/as del Subgrupo o Grupo de clasificación inferior al Subgrupo o Grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo Grupo de clasificación.

La promoción interna, además de un derecho de los/as empleados/as públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores. La experiencia y el enriquecimiento profesional de los empleados públicos deben hacer que la organización sea capaz de aprovechar toda la capacitación que han adquirido, facilitando su acceso al Grupo de clasificación superior.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los/as empleados/as deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos dos años de

servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

Para el acceso del Subgrupo C2 al Subgrupo C1 se requerirá la titulación establecida en el artículo 76 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo C2 (antiguo D), o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, la Disposición Adicional Vigésimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles del Estado.

De acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera del Estatuto Básico del Empleado Público, los/as empleados/as públicos de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de la referida norma.

Artículo 13.- Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos establecerán los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. Estos sistemas se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos determinen, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

Capítulo IV.- Provisión de Puestos de Trabajo

Artículo 14.- Provisión de Puestos de Trabajo.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos proveerán sus puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los puestos de trabajos se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación de conformidad con lo que se determine en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.

La provisión y remoción de los puestos de trabajo por empleados públicos de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, a través de los sistemas antes mencionados, se regirá por el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril.

Capítulo V.- Clasificación Profesional

Artículo 15.- Grupos de Clasificación.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y

definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los/as trabajadores/as.

El personal funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se clasifica en los siguientes Grupos/Subgrupos:

a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado y en aquellos supuestos en que la Ley exija otro título universitario, será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

b) Grupo B: Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.

c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- Subgrupo C1: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o Técnico.

- Subgrupo C2: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación: Para el acceso a estas Agrupaciones no se requerirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

En tanto se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el apartado anterior y el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicha ley.

Transitoriamente, los Grupos de clasificación de funcionarios existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, se integran de acuerdo con las equivalencias previstas en la Disposición Transitoria 3ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

El personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se clasificará con arreglo a la titulación académica exigida para el ingreso en el empleo público y supletoriamente conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

Capítulo VI.- Régimen de Trabajo

Artículo 16.- Jornada de trabajo.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos, establecen como jornada laboral, en cómputo anual, la de 1.484 horas, como máximo, de trabajo efectivo, que en promedio se distribuirán en 35 horas semanales.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria o de los períodos en que esta se pueda dividir el/la empleado/a se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Durante la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de una pausa de 30 minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el/la empleado/a se encuentra a disposición de la Diputación y sus Organismos Autónomos y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto.

Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

Artículo 17.- Horario de trabajo y calendario laboral.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos

mos, a través de pacto o acuerdo con sus respectivos representantes sindicales, aprobarán y expondrán anualmente en sus respectivos tablones de anuncios el calendario laboral de los servicios dependientes de los mismos, así como también establecerán el horario de trabajo en sus centros de trabajo.

Cualquier modificación de la jornada y el horario de trabajo sobre el fijado se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los empleados/as.

La jornada anual se adaptará o concretará en cada ejercicio en el correspondiente calendario laboral.

Cada Organismo Autónomo y de acuerdo con las características de sus centros de trabajo podrá establecer horarios de verano.

Artículo 18.- Vacaciones, licencias y permisos.

En el ámbito de la negociación colectiva de segundo nivel, se podrá establecer un régimen uniforme de vacaciones, licencias y permisos para el personal al servicio de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos.

En defecto de norma convencional aplicable, el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo será el establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril (arts. 48, 49 y 50).

Artículo 19.- Jornada reducida.

Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el 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 duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del empleado/a, recibiendo éste una retribución equivalente al 60 % y 80 %, respectivamente, del importe de las retribuciones fijas y periódicas.

Capítulo VII.- Formación Profesional

Artículo 20.- Formación Profesional.

La formación continua es un derecho individual de los/as empleados/as públicos/as, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 g) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los ámbitos para acceder y facilitar la Formación del personal son:

- a) Estudios reglados para la obtención de títulos académicos profesionales oficiales.
- b) Formación Continua para actualizar los conocimientos profesionales.
- c) Participación y asistencia a congresos, jornadas, cursos o seminarios especializados.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos favorecerán que los/as empleados/as cursen estudios reglados impartidos en Centros Oficiales para la obtención de títulos académicos, a través de los siguientes instrumentos:

- a) El/la empleado/a tendrá derecho a elegir turno, cuando así esté organizado el servicio, para asistir a las clases presenciales o con metodología semipresencial. No se contempla esta opción cuando el horario de clase sea incompatible con la jornada laboral.
- b) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exáme-

nes.

c) Ayudas económicas, de carácter compensatorio, destinadas a sufragar en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal, que cursen estudios de enseñanzas oficiales.

La Formación Continua se considera un derecho y un deber de los/as empleados/as con la finalidad de mejorar la cualificación profesional e incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Anualmente la Diputación Provincial de Córdoba hará la propuesta del Plan Anual de Formación Continua, que se desarrollará por semestres y que será negociado y aprobado por la representación sindical.

El Plan de Formación Continua deberá contemplar la variedad suficiente y necesaria para que se puedan beneficiar todos los colectivos profesionales de la Diputación y sus Organismos Autónomos, por lo que deberán programarse cursos genéricos y dirigidos a colectivos específicos.

Tendrán prioridad en la programación los cursos propuestos por los/as trabajadores/as integrados en servicios o unidades de trabajo y que beneficien a ese colectivo específico.

Los cursos se podrán realizar de forma descentralizada en cualquier lugar de la Provincia siempre que se reúna un grupo de al menos 12 trabajadores/as.

Finalmente se podrán programar cursos para desarrollo y el crecimiento personal con objeto de facilitar el bienestar y la calidad de vida de los/as empleados/as.

Los/as empleados/as de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos podrán participar y asistir a congresos, jornadas, cursos o seminarios especializados relacionados con sus responsabilidades, funciones y puesto de trabajo cuando la Corporación considere que reportan beneficios y conocimientos para un mejor funcionamiento de los Servicios. La asistencia a estos eventos es voluntaria, y al trabajador/a se le abonará, además del salario correspondiente, los gastos de viaje e indemnizaciones que en cada caso corresponda. La designación para la asistencia a estos eventos será proporcionada, rotativa y equilibrada entre el personal de los servicios que reúna los requisitos para el mejor aprovechamiento de la actividad.

Capítulo VIII.- Acción social

Artículo 21.- Concepto.

Se considera Acción Social el conjunto de medidas, actividades o programas, reguladas en este acuerdo, encaminadas a promover el bienestar social del personal al servicio de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos y de sus familiares, siempre que queden acreditadas las condiciones que se establezcan en cada caso. Los fondos destinados a la Acción Social tendrán, como norma general, un carácter compensatorio y tenderán a beneficiar al mayor número de trabajadores.

Artículo 22.- Ámbito subjetivo.

Puede causar derecho a las prestaciones mencionadas:

- a) El personal funcionario (funcionarios propios y de Habilitación de Carácter Estatal), eventual e interino (interinos en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 10 del EBEP).
- b) El personal laboral fijo o temporal.
- c) Los familiares del personal referido en los apartados anteriores que se incluyan expresamente como beneficiarios.

Artículo 23.- Requisitos personales.

El personal a que se refiere el apartado anterior deberá reunir los siguientes requisitos:

- El mencionado en el párrafo a) del apartado anterior, deberá estar en situación administrativa de servicio activo y el referido en el apartado b), deben encontrarse en la situación de alta en la Se-

guridad Social, así como en ambos casos, venir percibiendo los haberes con cargo a los presupuestos de la Diputación Provincial de Córdoba o sus Organismos Autónomos, según los casos.

- A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considera que reúne aquellos requisitos el personal que se encuentre en incapacidad temporal, o disfrutando de periodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

- En aquellos supuestos en que dos personas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo tengan beneficiarios comunes, sólo una de ellas podrá causar derecho a favor de los mismos,

- No estar incluido en el ámbito subjetivo de otra Acción Social, financiada con cargo a fondos públicos, ni haber percibido prestación que resulte incompatible con las distintas ayudas.

- Para el personal con nombramiento temporal o contrato laboral de carácter no fijo en plantilla, podrá requerirse para determinadas ayudas haber completado un determinado periodo de carencia, que se fijará en la negociación colectiva de segundo nivel, referido a un tiempo mínimo de prestación de servicios.

Artículo 24.- Modalidades.

Como mínimo, el personal al servicio de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos tendrá derecho a las siguientes ayudas:

- a) Prestaciones Médico Farmacéuticas.
- b) Ayuda para Atención a Discapacitados.
- c) Ayuda de Estudios.
- d) Indemnización por muerte, invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.

Artículo 25.- Clasificación de las ayudas de actividad continuada y ayudas sometidas a convocatoria pública.

En función del procedimiento a seguir para la concesión de las Ayudas de Acción Social, éstas se clasifican en ayudas de actividad continuada y ayudas sometidas a convocatoria pública.

La gestión y adjudicación de las primeras no requerirá convocatoria previa, pudiéndose presentar las solicitudes en cualquier momento.

La gestión y adjudicación de las segundas se realizará, previa convocatoria pública, debiéndose presentar las solicitudes dentro de un plazo cerrado, que se hará público a tales efectos.

Son ayudas de actividad continuada las recogidas en los apartados a), b) y d). Y se considera ayuda sometida a convocatoria pública la recogida en el apartado c).

Artículo 26.- Ayudas Médico-Farmacéuticas.

Se consideran Prestaciones Médico Farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos, así como de los familiares beneficiarios de los mismos.

Artículo 27.- Ayuda para Atención a Discapacitados.

Esta modalidad de ayuda consistirá bien en el abono de una cantidad periódica establecida en el correspondiente Convenio o bien en la financiación compensatoria de los gastos sufridos por el personal a que se refiere el presente acuerdo, con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, padecidas por los mismos o algunos de sus beneficiarios y no cubiertas por organismos oficiales ni por entidades privadas. Quedan excluidos los gastos que sean objeto de las Prestaciones Médico Farmacéuticas.

Artículo 28.- Ayuda de Estudios.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 26 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magíster, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regirán por lo dispuesto en los correspondientes Convenios.

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1.- Las cuantías de las ayudas serán las fijadas en cada Convenio Colectivo.

2.- En todo caso, la Ayuda de Estudios para hijos a percibir por cada unidad familiar tendrá como tope máximo el fijado en cada Convenio por convocatoria anual.

Se considera unidad familiar, la formada por una o varias personas que convivan en un mismo domicilio y se encuentren relacionadas entre sí:

- Por vínculo de matrimonio o unión de hecho.
- Por el siguiente parentesco:

* Hijos e hijas, padres y madres, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

* Hermanos y hermanas del solicitante.

* Por ser persona sometida a tutela judicial de la persona solicitante, cónyuge o pareja de hecho.

* Por situación derivada de acogimiento familiar permanente o preadoptivo.

3.- La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se reservan el derecho a comprobar los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobare falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

Artículo 29.- Indemnización por muerte, invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidentes.

El personal incluido en el ámbito subjetivo anterior (apartados a y b), tendrán asegurados los riesgos de muerte e incapacidad permanente en sus distintos grados producidos por accidente, tanto laboral como no laboral. Será requisito imprescindible que el personal se encuentre en la situación de servicio activo en el momento en que ocurra el siniestro, considerándose período de actividad el correspondiente a permisos reglamentarios, licencias retribuidas, incapacidad temporal, así como los períodos de descanso que se disfruten por situaciones protegidas de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

Artículo 30.- Planes de Pensiones.

Se establece como materia objeto de negociación en el ámbito de la negociación colectiva de segundo nivel, los Planes de Pensiones.

Capítulo IX.- Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 31.- Principios generales.

1.- La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de la Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos, manifestando claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los/as empleados/as. Esta política

debe divulgarse, documentarse e integrarse entre todos los/as empleados/as de la Diputación y sus Organismos Autónomos asegurándose que es comprendida y compartida por todos. Para ello, la Diputación y sus Organismos Autónomos reconocen la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrollen en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2.- Los/as empleados/as tienen derecho a un eficaz nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas legal y reglamentariamente. Igualmente tendrán el deber de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

El incumplimiento por parte de los/as empleados/as de las obligaciones que en esta materia se establezcan podrá tener la consideración de falta administrativa, en su caso, y originar responsabilidades disciplinarias.

3.- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada en base al Plan de Gestión de la Prevención, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

La formulación de la política preventiva en una unidad de trabajo partirá de una evaluación inicial de los riesgos generales y específicos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, que se realizará, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la misma y aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4.- A medida que, por la Corporación y sus Organismos Autónomos, se eliminen de forma efectiva las causas que originan las situaciones de riesgo que pudieran existir, desaparecerán las percepciones económicas que compensasen dichas condiciones (peligrosidad, penosidad o toxicidad). Idéntico proceder se seguirá cuando por resolución de la autoridad competente se determine la inexistencia de las referidas condiciones.

El componente retributivo destinado a retribuir las situaciones referenciadas anteriormente no podrá consolidarse, a ningún efecto, ni originar ningún tipo de derecho individual, cuando cambien las circunstancias tenidas en cuenta para la valoración de las mencionadas condiciones en los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo.

5.- Se garantizará de manera específica la protección de los/as

trabajadores/as que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presente discapacidad física, adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, en especial a los menores y mujeres embarazadas.

Los/as empleados/as que reúnan las condiciones enumeradas en el párrafo anterior no prestarán servicios en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos o los demás empleados públicos ponerse en situación de riesgo, procediéndose, siempre a instancia del interesado/a y de acuerdo al protocolo establecido para Personas Especialmente Sensibles y previa certificación emitida por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales a petición de la Diputación de Córdoba o del Organismo Autónomo al que pertenezcan, a colocar al empleado/a afectado/a en un puesto de trabajo adecuado a su titulación o adecuar el mismo a la nueva situación, modificando sus tareas o funciones. En todo caso, el pase a esta situación no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñare. Si la discapacidad física o funcional se deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleado percibirá el cien por cien de sus retribuciones.

Las Mesas de Negociación Sectoriales, a través de la Relación de Puestos de Trabajo, establecerán cada año el número máximo de puestos de trabajo que puedan ser previstos para este personal. No se autorizarán cambios de puestos de trabajo por motivos de salud a quienes hayan cumplido la edad de jubilación obligatoria y hayan optado por continuar en servicio activo. Además si se hubiese producido un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud llegada la edad de jubilación, y optando el/la trabajador/a por seguir en el servicio activo, éste/a volverá a su puesto de trabajo originario, salvo que no haya alcanzado el periodo de carencia necesario para obtener el 100 % del haber regulador de la pensión. Si el empleado/a rechaza el cambio de puesto de trabajo propuesto, no podrá solicitar un nuevo cambio por los mismos motivos hasta una vez transcurrido un año de la anterior resolución.

El órgano responsable de establecer los protocolos para la implantación del supuesto recogido en el párrafo anterior es el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En el supuesto de no estar constituido dicho órgano colegiado, serán establecidos por el Comité de Empresa.

6.- La Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos se comprometen en cumplimiento del deber de protección, a que dentro del Plan de Formación y del Plan de Gestión de la Prevención, cada empleado/a reciba una formación teórica y práctica suficiente, adecuada y específica del puesto de trabajo en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud Laboral (o Comité de Empresa, en su caso) determinará el número de horas necesarias para el cumplimiento de las acciones formativas.

Artículo 32.- Delegados/as de Prevención.

1.- Los/as delegados/as de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, siendo designados por los representantes de personal, rigiéndose en cuanto a su número, competencias y facultades por lo dispuesto en los arts. 35 y 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Se asegura la designación de al menos un delegado por sindicato con representación legal en los órganos legales de representación de los/as trabajadores/as (respetando el máximo legal).

2.- Los/as delegados/as de prevención tienen el deber de sigilo profesional respecto a la información a la que tuviesen acceso como consecuencia de las competencias y facultades que tienen

atribuidas en los términos establecidos en el art. 37 de la referida Ley.

3.- El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en la normativa vigente. No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la mencionada Ley.

4.- Dentro del Plan de Formación de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, los/as delegados/as de prevención recibirán por parte de la Diputación de Córdoba, bien por sus propios medios o en concierto con organismos especializados, los medios y la formación específica en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, con un mínimo de treinta horas anuales, debiendo reiterarse dicha formación con la periodicidad adecuada, si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todo los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los/as delegados/as de prevención.

5.- Se expedirá la acreditación oportuna, de forma individualizada, para los/as delegados/as de prevención, con la finalidad de facilitar tanto el desempeño de las funciones atribuidas a éstos en la Ley 31/1995, así como un adecuado nivel de colaboración por parte del personal de la Corporación.

Artículo 33.- Dotación presupuestaria.

La Corporación deberá realizar previsiones presupuestarias para la implantación, dotación y mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud y especialmente en los puestos de trabajo que afecten a los colectivos de trabajadores/as con mayor índice de riesgo.

Artículo 34.- Protección a la maternidad.

La mujer embarazada en caso de desarrollar un trabajo evaluado por el personal sanitario competente de esta Corporación de acuerdo con el Protocolo de Trabajadores/as Especialmente Sensibles aprobado por el Comité de Seguridad y Salud, como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita la afectada o del tiempo de trabajo. No podrán adscribirse a mujeres gestantes para tareas en las que existan contaminantes físicos, químicos o biológicos con capacidad teratogénica, ni a turno de noche.

En el supuesto de que lo manifestado en el apartado anterior no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran seguir influyendo negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique siempre bien el médico que en el régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la afectada, o bien por el personal médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Corporación, ocupará un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, adecuado a su formación profesional y de conformidad con las reglas y criterios de movilidad funcional, manteniéndose dicha situación hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En idénticos términos, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación con idénticos requisitos y condiciones durante el periodo de lactancia.

Se facilitarán los medios técnicos para el reposo de la embarazada a petición de la misma.

Capítulo X.- Derechos sindicales y de participación

Artículo 35.- Derechos sindicales y de participación.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Capítulo XI.- Planes de Igualdad y Protocolos para la Prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso Moral

Artículo 36.- Planes de Igualdad.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En este sentido, además, la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en sus respectivos convenios colectivos o acuerdos de condiciones de trabajo el personal funcionario.

La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos garantizarán el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Como medidas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades se adoptarán, entre otras, las siguientes:

- Las convocatorias de procesos selectivos deberán incluir un párrafo que señale si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.

- La composición de los tribunales y los órganos de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustarán al criterio de paridad entre ambos sexos.

- Los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

- Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de las plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

- La Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

Artículo 37.- Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género, Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso Moral.

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser trata-

da con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. La Diputación de Córdoba y sus Organismos Autónomos se comprometen a preservar la dignidad de todas las personas que prestan servicios en sus centros de trabajo, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo y a garantizar que estas medidas sean conocidas suficientemente por todo su personal.

En concreto la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos y las representaciones legales de sus trabajadores/as, negociarán, en sus respectivos, ámbitos un protocolo de actuación que comprenda, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos de prevenir y no tolerar la violencia de género, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La normativa vigente determinará las definiciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo. De este modo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 1, define la violencia de género como aquella que "como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia" y comprende "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad".

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Junta de Andalucía considera violencia de género:

A. "Violencia física: que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

B. Violencia psicológica: que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

C. Violencia económica: que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la

convivencia de la pareja.

D. Violencia sexual y abusos sexuales: que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima".

La expresión "acoso" es un factor de riesgo psicosocial que abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por Acoso sexual, "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El Acoso moral (Mobbing) no tiene definición legal, siendo definido por la Doctrina así podemos citar las siguientes definiciones:

- Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando esta actuación tiene relación o como causa el sexo o el género de la víctima, constituirá acoso moral por razón de género (Marie-France Irigoyen).

- El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente- al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado- más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Heinz Leyman).

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados para poder diferenciar cuando estamos ante un caso de Mobbing son los siguientes:

a) La existencia de una o más de las conductas de hostigamiento (comportamiento de persecución continuado y persistente)

b) La duración mínima de 6 meses. No habrá Mobbing cuando hablamos de una acción puntual o esporádica.

c) Repetición de la conducta de hostigamiento por lo menos semanalmente.

Disposición adicional primera.- Estructura de la negociación colectiva

Por acuerdo de la Mesa General, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Mesas Delegadas en la propia Diputación o en los organismos públicos con personalidad jurídica propia dependientes de la misma, exclusivamente referidas a cada uno de sus respectivos ámbitos funcionales.

Como consecuencia del sistema electoral existente, en el que los órganos de representación abarcan ámbitos de negociación concurrentes, la composición y representación de cada organización sindical en estas Mesas Delegadas será la que se corres-

ponda con el que tuviera en la Mesa General Común, salvo en los casos en que el ámbito de la Mesa Delegada de negociación coincida exactamente con los órganos de representación unitaria que integren el ámbito electoral que se trate, en cuyo caso la composición y representación será la derivada de aquellos órganos de representación unitaria.

Las materias objeto de negociación en las Mesas Delegadas, referidas siempre a su ámbito de competencias y tanto para personal laboral como funcionario al servicio del correspondiente Organismo, serán susceptibles de tratamiento unitario para ambos colectivos y específicas del ámbito del ente administrativo y cualesquiera otras que les encomiende expresamente la Mesa General de Negociación o no hayan sido objeto de decisión por ésta.

Disposición adicional segunda.-Principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación

La coordinación entre los distintos ámbitos de negociación existentes en la Diputación Provincial de Córdoba y sus Organismos Autónomos se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en las Mesas dependientes y en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos los criterios generales acordados sobre materias tratadas en el ámbito general.

b) Criterio de complementariedad, por el que los acuerdos o pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar, cuando proceda, el acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un acuerdo o pacto queda supeditado a que haya sido suscrito de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

Disposición adicional tercera.-Eficacia del presente Acuerdo

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el art. 38.8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales.

Sin perjuicio de la eficacia general y aplicación directa del presente acuerdo, las partes firmantes lo incorporarán –y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo– a los convenios colectivos de las distintas empresas incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los convenios en trance de negociación y a los convenios, ya en vigor, mediante la corres-

pondiente novación objetiva. En cualquier caso, la incorporación en cuestión se formalizará por un plazo idéntico al de vigencia del acuerdo, con independencia del de duración del convenio, si fuere superior.

Disposición adicional cuarta.-Indivisibilidad del Acuerdo Colectivo:

Las condiciones pactadas en el presente Texto constituyen un todo de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción contencioso-administrativa o social, o no aprobadas administrativamente alguna de sus disposiciones, el Acuerdo podrá devenir ineficaz si la Mesa de Negociación estima que tal anulación o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, en cuyo caso las partes se comprometen a la negociación de un nuevo Acuerdo que sustituya al anterior en su totalidad.

Disposición adicional quinta.-Procesos de consolidación de empleo temporal

Los procesos de consolidación de empleo temporal iniciados con anterioridad a la aprobación del presente Acuerdo, se llevarán a efecto con arreglo a los pactos y acuerdos alcanzados en el seno de cada organismo por la representación corporativa y sindical, y de conformidad con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril".

Lo que se publica para general conocimiento y efectos indicándole que contra la anterior resolución (o acuerdo, si se trata de órganos colegiados), que, según lo dispuesto en el art. 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, pone fin a la vía administrativa, podrá interponer el siguiente recurso:

* Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Contencioso-Administrativo, según lo dispuesto en el art. 10 1. b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente a la presente publicación.

Córdoba, 9 de febrero de 2011.- El Presidente, p.d. la Vicepresidenta 2ª y Diputada Delegada de Hacienda y RR.HH., Mª. Ángeles Llamas Mata.