

Título del convenio	DIPUTACION GENERAL DE ARAGON. PERSONAL LABORAL
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Aragón
Modificación/Interpretación	Entrada en vigor: 01/01/2009
Boletín	Boletín Oficial de Aragón Número 217 de 23 de Diciembre de 2008
Sección	III. OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS
Órgano emisor	DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA
Enlace al boletín	http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=319818280202

RESOLUCION de 11 de diciembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón.

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón el día 10 de diciembre de 2008 y dado que en razón de la pluralidad de destinatarios y generalidad de los efectos que puede producir, se estima conveniente su publicación.

Teniendo en cuenta, asimismo, que los acuerdos suscritos por unanimidad en la Comisión Paritaria tienen el mismo valor que lo pactado en el Convenio Colectivo, resuelvo:

Publicar el Acuerdo por el que se establecen los criterios de gestión a los efectos de aplicación de la promoción interna temporal regulada en el artículo 53 del VII Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios en la Diputación General de Aragón, que se recogen como anexo a la presente Resolución.

ANEXO

«Acuerdo sobre los criterios de gestión aplicables a la promoción interna temporal regulada en el artículo 53 del VII Convenio Colectivo»

1.-Criterios Generales.

El artículo 53 del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón regula la promoción interna temporal del mismo.

Esta disposición supone, por un lado, una importante vía de promoción para los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma pero, también, una medida de organización de los recursos humanos que, al mejorar la asignación de los mismos en las distintas áreas, va a incidir muy favorablemente en la eficacia con la que se prestan los servicios.

2.-Requisitos.

Para poder ser sujeto de la promoción interna temporal prevista en el artículo 53 del VII Convenio Colectivo, se requiere:

- Ser personal laboral fijo de la D.G.A.
- Ostentar distinta categoría profesional a la que se promociona.
- Acreditar la habilitación para la categoría profesional a la que se accede.
- Hallarse destinado con carácter definitivo en el mismo centro de destino.

A tales efectos se consideran centros de destino las unidades o establecimientos funcionales definidos como tales en las relaciones de puestos de trabajo, de los que dependen los puestos de trabajo.

Cuando un centro de destino tenga distintos centros de trabajo se aplicarán ambos criterios para determinar el ámbito de aplicación de la promoción interna temporal, es decir, el concepto «centro de trabajo de destino» a que se refiere el artículo 53 del Convenio Colectivo.

3.-Procedimiento.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

-Sólo se confeccionarán listas de promoción interna temporal para aquellas categorías profesionales que existan en cada centro de destino (o centro de trabajo de destino) y sólo en el caso de que se halle destinado, en dicho centro, personal laboral que esté habilitado oficialmente para acceder a dichas categorías profesionales.

-Durante el mes de enero de cada año, los trabajadores que lo deseen podrán actualizar los datos relativos a su antigüedad en su centro de destino, o incorporarse a la lista (en el caso de que no estuvieran todavía o se hubieran incorporado al centro fuera de dicho periodo) conforme al modelo que figura como Anexo a la presente Instrucción.

-Únicamente en el supuesto de inexistencia de lista de una determinada categoría profesional, podrá confeccionarse lista de la misma si con posterioridad a la fecha indicada se incorporase algún trabajador al centro de trabajo que estuviera habilitado para dicha categoría profesional.

-La valoración se efectuará del siguiente modo:

* A razón de 0,24 puntos por año, la antigüedad reconocida en la misma categoría profesional a la que se pretende acceder por promoción interna temporal (0,02 puntos por mes, sumando todos los posibles períodos y redondeando a mes completo en el caso de que resulte fracción igual o superior a 15 días).

* A razón de 0,12 puntos por año, la antigüedad reconocida en cualquier categoría profesional distinta de la mencionada en el apartado anterior (0,01 punto por mes, procediendo en la misma forma que en el apartado anterior).

-Efectuada la valoración, se confeccionará una lista por cada centro de destino y categoría profesional que se expondrá en los respectivos tablones de anuncios del centro.

-Podrá acudir a esta forma de provisión cuando exista una vacante que, por necesidades de funcionamiento del servicio, se considere necesario cubrir y se encuentre en uno de los supuestos siguientes:

* Puestos de trabajo de nueva creación, así como los contratos de interinidad que se formalicen en tanto se procede a la creación del respectivo puesto de trabajo.

* Vacantes generadas por jubilación total de sus titulares. Si la jubilación es parcial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.3 del Convenio Colectivo, únicamente podrán acceder aquellos trabajadores que tengan concertado un contrato a tiempo parcial con la D.G.A.

* Vacantes definitivas resultantes tras la celebración de todos los turnos de movilidad interna del personal laboral fijo hasta su provisión definitiva por los procedimientos reglamentarios.

* Sustituciones motivadas por suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes, dispensa sindical del titular o por baja maternal de la titular.

* En el resto de supuestos distintos de los anteriores (baja por enfermedad, permiso, licencia, contrataciones sin puesto de trabajo de R.P.T., etc.) sólo se admitirá por periodos superiores a tres meses. Se excluyen, expresamente, las contrataciones que se efectúan para atender la acumulación de tareas que se produce con motivo del disfrute de los periodos vacacionales.

-A medida que se produzcan los referidos supuestos se acudirá a la lista de espera correspondiente y se ofertará la plaza a quien corresponda por orden de puntuación.

-Si el primer candidato no acepta la oferta se pasará al segundo y así sucesivamente hasta que se agote la correspondiente lista. La renuncia al puesto ofertado no conllevará penalización alguna.

-Por el contrario, la renuncia a una contratación, una vez aceptada y efectuada la oportuna novación contractual, conllevará la exclusión del candidato de la correspondiente lista de promoción interna temporal durante el período de un año a contar desde dicha renuncia.

-Una vez finalizada la contratación, por desaparición de la causa que dio origen a la promoción interna temporal, el candidato cesado se reincorporará al final de la correspondiente lista siempre que haya estado en activo un período efectivo de 90 días, hasta el momento de actualización de la misma en el que volverá a ocupar el lugar que le corresponda.

-Sólo en caso de agotamiento de lista cabrá proceder a la cobertura del puesto a través de las bolsas de empleo de personal laboral.

4.-Período de prueba.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 del Convenio Colectivo, se establecerá un período de prueba que no podrá exceder de 20 días naturales, cuyo cómputo se iniciará el día siguiente al de su

incorporación al correspondiente puesto de trabajo. Dicho periodo quedará excepcionado en aquellos casos en que el trabajador haya desempeñado anteriormente otro puesto con idénticas funciones.

Durante dicho período el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En el supuesto de no superación del período de prueba, el candidato no volverá a ser llamado para promoción interna temporal durante el período de un año a contar desde la resolución del contrato.

5.-Efectos.

El candidato que acepte la oferta de promoción interna temporal suscribirá contrato de trabajo con la nueva categoría a la que accede temporalmente y en la modalidad que corresponda según el origen de la vacante.

Asimismo, en la categoría profesional de la que procede pasará a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público con reserva de su puesto de trabajo de origen, al cual se reincorporará con carácter inmediato en el supuesto de que desaparezca la causa que dio origen a su promoción interna temporal.

6.-Entrada en vigor.

La presente instrucción entrará en vigor el día 1 de enero de 2009. Del 1 al 15 de enero se abrirá el plazo de presentación de solicitudes en cada centro de trabajo/destino valorándose las mismas y formándose las correspondientes listas. A partir del 1 de febrero de 2009 y a medida que se vayan produciendo vacantes adecuadas que se considere necesario cubrir, podrán formalizarse los correspondientes contratos de trabajo en las nuevas categorías laborales.

Zaragoza, 11 de diciembre de 2008.

El Director General de la Función Pública, ANTONIO BRUN MACIPE

Puede consultar las tablas pulsando en el enlace al boletín al principio de la página