

2013
/2015

CONVENIO COLECTIVO

PERSONAL LABORAL



Área de Empleado Público

CONVENIO COLECTIVO

PERSONAL LABORAL

Incorporación de modificaciones efectuadas hasta julio de 2022

Desde la firma en el año 2013 del **Convenio Colectivo** para el **personal laboral**, entre la **representación Corporativa y Social**, han ido aconteciendo modificaciones, fruto de las distintas Mesas Generales de Negociación, Comisiones Paritarias y Acuerdos Plenarios, así como las diferentes reformas legislativas que se han ido efectuando, que aconsejan una actualización del mismo.

Asimismo, en una apuesta del Área de Empleado/a Público, por seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el marco del **II Plan de Igualdad de Empresa** de la Diputación de Sevilla, se ha realizado una revisión del texto convencional adaptándolo a un lenguaje administrativo no sexista, donde empleadas y empleados de esta Corporación se encuentren representados en condiciones de igualdad en el articulado recogido en el mismo.

Por tanto, al encontrarse prorrogada la vigencia inicial de aprobación del Convenio Colectivo, resulta conveniente su actualización a fin del mejor conocimiento de las condiciones de trabajo de una manera accesible para el personal laboral, así como el marco regulador de las relaciones laborales y normas sociales que resultan de aplicación.

Desde el Área de Empleado/a Público se ha realizado esta revisión y actualización del **Convenio Colectivo** para el **personal laboral** de la Diputación de Sevilla actualmente en vigor, tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Adaptación del articulado** conforme a la normativa vigente en la actualidad.
Los textos normativos que se han tenido en cuenta han sido los siguientes:
 - **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - **Real Decreto 625/2014, de 18 de julio**, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
 - **Reglamento del Registro de Órganos de Representación del personal** al servicio de la Diputación de Sevilla, publicado en el BOP número 108, de 13 de mayo de 2017.
 - **Ley 4/2017, de 25 de septiembre**, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad de Andalucía.
 - **Leyes Generales de Presupuestos.**
 - **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - **Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género, el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**, aprobado por Acuerdo Plenario, de 30 de abril de 2019.
 - **Reglamento de la Bolsa de Empleo Temporal** de la Diputación de Sevilla, aprobado por Pleno de esta Corporación de 25 de febrero de 2021.
- **Actualización** conforme a los **acuerdos** adoptados a través del Pleno de la Corporación, la Mesa General de Negociación, la Comisión Paritaria del Convenio, la Comisión de Ayuda al Estudio y la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de Trabajo.
- **Adaptación** de las **categorías profesionales** a las existentes en la actualidad establecidas en la plantilla de la Corporación.
- **Actualización del Anexo III**, relativo a la **Relación de Prendas de Trabajo y Uniformes**, en relación con la denominación de algunas funciones recogidas en el mencionado Anexo, teniendo en cuenta lo establecido en el Registro de Personal, eliminándose aquellas Funciones en las que no existe personal e incluyéndose otras que no aparecían en el mismo. Para el resto de actuaciones relativas a Uniformidad y Prendas de Trabajo del personal de la Corporación se tendrán en cuenta los acuerdos adoptados a través de la Comisión Mixta de Uniformes y Prendas de Trabajo.

Confiamos en que el texto que se acompaña, que ha requerido una minuciosa elaboración, resulte de utilidad al conjunto del personal laboral de la Corporación.

El Diputado del Área de Empleado Público, Juan Manuel Heredia Bautista.

Índice

01 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.	Ámbito funcional	13
Artículo 2.	Ámbito personal	13
Artículo 3.	Ámbito temporal	13
Artículo 4.	Homologación y Equiparación	13

02 CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 5.	Grupos Económicos	14
Artículo 6.	Conceptos Retributivos	14
Artículo 7.	Salario Base	14
Artículo 8.	Antigüedad	14
Artículo 9.	Pagas Extraordinarias	15
Artículo 10.	Complemento de Productividad: Sistema de Evaluación del desempeño	15
Artículo 11.	Complemento de Responsabilidad	15
Artículo 12.	Complemento de Complejidad Técnica	15
Artículo 13.	Complemento de Disponibilidad	15
Artículo 14.	Complemento de Exposición al Riesgo	16
Artículo 15.	Complemento de Rotación	16
Artículo 16.	Complemento de Guardias Localizadas	16
Artículo 17.	Complemento de Superior Categoría	16
Artículo 18.	Complemento de Desempeño del Cargo Educativo	16
Artículo 19.	Plus de alternativa	17
Artículo 20.	Plus de disponibilidad del personal laboral procedente de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del SEPEI	17
Artículo 21.	Complementos Personales Transitorios	17
Artículo 22.	Complemento de Multifunción	17
Artículo 23.	Complemento de Guardias de Refuerzo al personal que presta servicios en la Central de Emergencias del SEPEI	17
Artículo 24.	Plus de disponibilidad; Servicios en sábados, domingos y festivos; y Servicios Especiales del Personal Conductor del Parque Móvil	18
Artículo 25.	Complemento de Funciones	18
Artículo 26.	Complemento de Nocturnidad	18
Artículo 27.	Horas extraordinarias	18
Artículo 28.	Festivos	19
Artículo 29.	Desplazamientos	19
Artículo 30.	Dietas	19
Artículo 31.	Bolsa para Ayuda en caso de accidente por utilización de vehículo propio	20
Artículo 32.	Mantenimiento del poder adquisitivo	20
Artículo 33.	Liquidación y pago	20

03 EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Artículo 34.	Excedencias	21
Artículo 35.	Licencias no retribuidas	22

04 JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 36.	<i>Normas sobre Jornada</i>	22
Artículo 37.	<i>Descanso semanal</i>	24
Artículo 38.	<i>Vacaciones</i>	24
Artículo 39.	<i>Permisos</i>	25
Artículo 39 Bis.	<i>Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento y Lactancia</i>	28

05 CONDICIONES SOCIALES

Artículo 40.	<i>Mantenimiento del puesto de trabajo</i>	31
Artículo 41.	<i>Maternidad, Paternidad y Lactancia. (Incluido en el artículo 39.Bis)</i>	31
Artículo 42.	<i>Seguro de Vida</i>	31
Artículo 43.	<i>Ayuda a menores</i>	32
Artículo 44.	<i>Ayuda al estudio</i>	32
Artículo 45.	<i>Ayuda por discapacidad</i>	34
Artículo 46.	<i>Uniformes y Ropa de Trabajo</i>	34
Artículo 47.	<i>Prótesis</i>	35
Artículo 48.	<i>Cobertura Médica</i>	35
Artículo 49.	<i>Comedor de Empresa</i>	36
Artículo 50.	<i>Anticipos reintegrables</i>	36
Artículo 51.	<i>Aplicación de las medidas Sociales al personal con jornada reducida</i>	36
Artículo 52.	<i>Plan de Igualdad de Empresa.</i>	37

06 ACCESO, CARRERA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 53.	<i>Carrera Profesional</i>	37
Artículo 54.	<i>Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos</i>	37
Artículo 55.	<i>Formación Profesional</i>	38
Artículo 56.	<i>Traslados.</i>	39
Artículo 57.	<i>Trabajos de superior categoría.</i>	39
Artículo 58.	<i>Categorías Profesionales</i>	39
Artículo 59.	<i>Contrataciones temporales</i>	40
Artículo 60.	<i>Promoción por desempeño de funciones</i>	41
Artículo 61.	<i>Formación Cultural y Social</i>	41

07 JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES

Artículo 62.	<i>Modalidades de Jubilación</i>	41
Artículo 63.	<i>Plan de Pensiones</i>	43
Artículo 64.	<i>Premio a la constancia</i>	43
Artículo 65.	<i>Incapacidad Temporal</i>	43

08 SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 66.	<i>Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo</i>	44
Artículo 67.	<i>Principios programáticos</i>	44
Artículo 68.	<i>Comité de Seguridad y Salud Laboral</i>	45
Artículo 69.	<i>Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral</i>	45
Artículo 70.	<i>Personal Delegado de Prevención</i>	46
Artículo 71.	<i>Principios de la acción preventiva</i>	47
Artículo 72.	<i>Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales</i>	48

Artículo 73.	<i>Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva</i>	48
Artículo 74.	<i>Coordinación de las actividades preventivas</i>	48
Artículo 75.	<i>Formación del personal laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales</i>	49
Artículo 76.	<i>Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente</i>	49
Artículo 77.	<i>Equipos de Protección Individual (EPIs)</i>	49
Artículo 78.	<i>Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos</i>	50
Artículo 79.	<i>Promoción de la salud. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral</i>	50
Artículo 80.	<i>Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales</i>	50
Artículo 81.	<i>Vigilancia de la Salu</i>	50
Artículo 82.	<i>Protección a la Maternidad</i>	50
Artículo 83.	<i>Segunda Actividad</i>	51
Artículo 84.	<i>Protección en los casos de Acoso Laboral, Violencia de Género, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo</i>	51
Artículo 85.	<i>Trabajos sometidos a turnos</i>	51

09 RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 86.	<i>Responsabilidad Civil</i>	52
--------------	------------------------------	----

10 COMISIÓN PARITARIA

Artículo 87.	<i>Comisión Paritaria</i>	52
--------------	---------------------------	----

11 EMPLEO

Artículo 88.	<i>Medidas contra el Paro</i>	52
--------------	-------------------------------	----

12 ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 89.	<i>Acción Sindical en la Empresa</i>	53
Artículo 90.	<i>Comité de Empresa</i>	53
Artículo 91.	<i>Secciones Sindicales. (Acuerdo de la Comisión Paritaria de fecha 09/03/2021)</i>	55
Artículo 92.	<i>Disfrute del Crédito Horario</i>	58
Artículo 93.	<i>Derecho de Reunión y Asamblea</i>	58

13 FALTAS Y SANCIONES

Artículo 94.	<i>Faltas y sanciones</i>	59
	<i>Faltas</i>	59
	<i>Sanciones</i>	60

CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA	60
DISPOSICIONES ADICIONALES	61
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	62

ANEXO I GRUPOS ECONÓMICOS	63
----------------------------------	----

ANEXO II TABLAS RETRIBUTIVAS	66
-------------------------------------	----

Apartado 1:	<i>Salario Base</i>	66
Apartado 2:	<i>Antigüedad</i>	66
Apartado 3:	<i>Pagas Extraordinarias</i>	66
Apartado 4:	<i>Complemento de Responsabilidad</i>	66

Apartado 5:	<i>Complemento de Complejidad Técnica (Secretaría)</i>	67
Apartado 6:	<i>Complemento de Disponibilidad</i>	68
Apartado 7:	<i>Complemento de Exposición al Riesgo</i>	69
Apartado 8:	<i>Rotación (M/N o T/N)</i>	69
Apartado 9:	<i>Complemento de Guardia Localizada</i>	70
Apartado 10:	<i>Complemento de Desempeño De Cargo Educativo</i>	70
Apartado 11:	<i>Complemento Personal Transitorio de Absorción (Antiguos Pluses de Alternativa, Disponibilidad del Personal de Guadalupe, Monte Madroñalejo y Antiguas Oficinas del SEPEI)</i>	70
Apartado 12:	<i>Complemento de Multifunción</i>	71
Apartado 13:	<i>Complemento Guardia de Refuerzo (SEPEI)</i>	71
Apartado 14:	<i>Plus de Disponibilidad</i>	71
Apartado 15:	<i>Servicios Especiales</i>	71
Apartado 16:	<i>Horas Extraordinarias</i>	71
Apartado 17:	<i>Festivos</i>	72
Apartado 18:	<i>Complemento de Nocturnidad</i>	72
Apartado 19:	<i>Desplazamientos</i>	72
Apartado 20:	<i>Dietas</i>	72
Apartado 21:	<i>Módulos Indemnización a la jubilación y evaluación al Desempeño</i>	72
Apartado 22:	<i>Complemento Jefatura de Grupo R.G.A</i>	73
Apartado 23:	<i>Descanso semanal</i>	73

ANEXO III RELACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO Y UNIFORMES 73



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL 2013-2015

01

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas, que, por cuenta de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, con las excepciones establecidas al respecto en el artículo 88.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio regula las relaciones del personal laboral que presta sus servicios en los Centros de trabajo de la Corporación Provincial, aún cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor del día 1 de enero de 2013, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre del 2015, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2016.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Artículo 4. Homologación y Equiparación.

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para la misma Administración, la Diputación Provincial de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva, a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todo personal laboral y funcional es personal empleado público.

02

CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 5. Grupos Económicos.**

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo I.

Artículo 6. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos: Básicas y Complementarias.

1. Son Retribuciones Básicas las siguientes:
 - a) Salario Base.
 - b) Antigüedad.
 - c) Pagas extraordinarias.
2. Son Retribuciones Complementarias las siguientes:
 - a) Complemento de Productividad - Evaluación al desempeño.
 - b) Complemento de Responsabilidad.
 - c) Complemento de Complejidad Técnica.
 - d) Complemento de Disponibilidad.
 - e) Complemento de Exposición al Riesgo.
 - f) Complemento de Rotación.
 - g) Complemento de Guardias Localizadas.
 - h) Complemento de Superior Categoría. (suprimido)
 - i) Complemento de Desempeño de Cargo Educativo.
 - j) Pluses de alternativa (suprimido) y disponibilidad.
 - k) Complemento Personal Transitorio.
 - l) Complemento de Multifunción.
 - m) Complemento de Funciones. (suprimido)
 - n) Complemento de Guardias de Refuerzo al personal que presta servicios en el SEPEI.
 - ñ) Plus de disponibilidad, Servicios en sábados, domingos y festivos y Servicios Especiales del Personal Conductor del Parque Móvil.
 - o) Complemento de Nocturnidad.

Artículo 7. Salario Base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifica el personal laboral conforme a lo recogido en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 1).

Artículo 8. Antigüedad.

El personal laboral afectado por este Convenio devengará aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo Económico se refleja en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 2).

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, en igualdad de condiciones que para el personal funcionario.

Artículo 9. Pagas Extraordinarias.

El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá tres Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo II, apartado 3, correspondiente a las Tablas Salariales adjuntas; dichas Pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre. Asimismo, en los meses de junio y diciembre, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba cada persona en concepto de antigüedad.

Artículo 10. Complemento de Productividad: Sistema de Evaluación del desempeño.

(Nueva redacción según interpretación efectuada por Acuerdo Comisión Negociadora 02/06/2016)

El Sistema de Evaluación de Desempeño regula el modo de asignación del complemento de productividad del personal de la Diputación de Sevilla, por lo que tiene como finalidad primar la actividad extraordinaria, el especial rendimiento, el interés e iniciativa de cada empleado y empleada en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas, y la trayectoria y actuación profesional.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los criterios a tener en cuenta serían los siguientes:

- Especial Rendimiento.
- Actividad Extraordinaria.
- Interés.
- Iniciativa.
- Trayectoria y Actuación Profesional.

Artículo 11. Complemento de Responsabilidad.

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de efectivos dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Institución.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellas que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del Presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, apartado 4, del presente Convenio.

Artículo 12. Complemento de Complejidad Técnica.

Este Complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellas que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, apartado 5, del presente Convenio.

Artículo 13. Complemento de Disponibilidad.

Este Complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Como excepción a lo anterior, se posibilita la percepción de horas extraordinarias al Personal Encargado, Personal Capataz del Servicio de Carreteras y Personal Encargado de Mantenimiento cuando realicen actuaciones en situaciones de emergencia.

La excepción recogida en el párrafo anterior, podrá ampliarse a aquéllos otros colectivos que determine la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por aquellas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellas que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, 6, del presente Convenio.

Artículo 14. Complemento de Exposición al Riesgo.

Aún teniendo como fin prioritario la necesidad de que desaparezcan los factores de exposición al riesgo, este Complemento valora la probabilidad y grado de riesgo de que la persona ocupante del puesto sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones.

El Complemento seguirá siendo percibido por el personal laboral que en la actualidad lo tiene reconocido como "factor de exposición al riesgo", quedando su cuantía fijada en un módulo único establecido en el Anexo II, apartado 7 del presente Convenio, con las excepciones que más abajo se especifican.

La asignación de nuevos Complementos de exposición al riesgo se efectuará a través de la configuración de la Evaluación de Riesgos Laborales que debe efectuar el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y del tratamiento que del mismo se derive en la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

Como excepciones al módulo único señalado en párrafos anteriores, se establecen expresamente las del Complemento de Exposición al Riesgo que perciben:

- a) Peones del Servicio de Carreteras, que incluye el carácter itinerante del Centro de trabajo y las especialidades de las concretas tareas a desarrollar.
- b) Personal de enfermería adscrito al Centro de Drogodependencia.

Los importes del Complemento de estos colectivos son los establecidos en el Anexo II, apartado 7, del presente Convenio.

Artículo 15. Complemento de Rotación.

Para los puestos de trabajo que efectúen su prestación mediante calendario de turnos se establecen los Complementos de rotación que se señalan en el Anexo II, apartado 8, del presente Convenio, atendiendo a lo que se refleja a continuación:

- a) Personal que efectúe los tres turnos.
- b) Personal que rote en dos turnos: mañana y noche o tarde y noche.
- c) Personal que rote en dos turnos: mañana y tarde.

Por otra parte, el personal que realice su trabajo a turnos, según lo recogido en los apartados anteriores, pertenecientes a los Centros residenciales (Centros del Área de Cohesión Social e Igualdad) y Centros educativos (Área de Cultura y Ciudadanía) percibirán las cuantías en concepto de Complemento de Rotación, recogidas en el Anexo II, apartado 8, del presente Convenio.

Este Complemento se abonará mensualmente.

Artículo 16. Complemento de Guardias Localizadas.

Este Complemento lo continuará percibiendo el personal laboral que lo tenga asignado en la actualidad y en las condiciones establecidas en su regulación, en la cuantía fijada en el Anexo II, apartado 9, del presente Convenio.

Artículo 17. Complemento de Superior Categoría. *(Derogado por Acuerdo Plenario de 27/04/2017).*

Artículo 18. Complemento de Desempeño del Cargo Educativo.

El personal laboral que desempeñe en la actualidad un cargo educativo y por el mismo perciba una retribución la seguirá percibiendo en la cuantía reflejada en nómina, en concepto de Complemento de Desempeño de Cargo Educativo.

Asimismo, este Complemento se percibirá por el personal laboral que desempeñe cualquiera de los cargos educativos establecidos en el Anexo II, apartado 10, del presente Convenio, y en las cuantías que en el mismo se recogen.

Este Complemento podrá ser asignado, en adelante, a otro personal que no lo perciba a la entrada en vigor del presente Convenio, por la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 19. Plus de alternativa. *(Artículo no aplicable según interpretación efectuada por Acuerdo Comisión Paritaria 15/12/2016)*

Artículo 20. Plus de disponibilidad del personal laboral procedente de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del SEPEI.

El plus que actualmente percibe el personal laboral que fue trasladado desde los Centros de trabajo de Guadalora y Monte Madroñalejo, por un lado, y antiguas oficinas del SEPEI, por otro, se considera no esencial al puesto de trabajo y su ejercicio. Su cuantía se recoge en el Anexo II, apartado 11, percibiéndose como Complemento Personal Transitorio de Absorción por idéntica cuantía del citado plus, a partir del año 2014, de acuerdo con el sistema de absorción establecido en el artículo siguiente, al entenderse compensados los perjuicios a que obedece su percepción.

Artículo 21. Complementos Personales Transitorios.

Se conceptúan expresamente como Complementos de tipo personal, esto es, no esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio, los siguientes:

1. **Los Complementos Personales Transitorios (CPT)** del personal laboral procedente de los Organismos Autónomos disueltos seguirán las normas sobre sistema de absorción y compensación recogidas en el presente artículo.

2. **Otros Complementos personales:** seguirán, igualmente, las normas comunes sobre absorción y compensación.

El **Sistema de Absorción** y compensación para estos Complementos personales se establece de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Los Complementos Personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en éste y posteriores Convenios.
- b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento del concepto de Salario Base y de eventuales incrementos o establecimientos de Complementos de puesto de trabajo, con los límites porcentuales establecidos en el apartado siguiente.
- c) A los efectos de la absorción prevista se establece el siguiente sistema: sólo se computará el cincuenta por ciento (50%) del importe de las mejoras retributivas derivadas del incremento de los conceptos señalados, detrayéndose el resto, cincuenta por ciento (50%), del concepto Complemento Personal.

Artículo 22. Complemento de Multifunción. *(Modificado por Acuerdo Plenario de 29/07/2021)*

Dada las condiciones de trabajo singulares y excepcionales respecto a otros Centros y en relación a las Categorías Profesionales que se mencionan a continuación, se establece un complemento de multifunción que afectará al Personal laboral de la categoría de Limpiador/a, Camarero/a-Fregador/a y Personal de actividades domésticas que prestan servicios en la RGA de los CC.SS. de Miraflores,

así como al personal adscrito a la Residencia de Mayores de San Ramón y Marchena, y el Centro de Día de Alzheimer que ocupe los puestos de trabajo de las mencionadas categorías, incluyendo la de Limpiador/a-Camarero/a, y la de Mozo/a de Servicio adscrita a la Residencia de Marchena, en la cuantía recogida en el anexo II, apartado 12) del presente Convenio. Dicho complemento tendrá carácter voluntario.

Artículo 23. Complemento de Guardias de Refuerzo al personal que presta servicios en la Central de Emergencias del SEPEI.

El personal laboral que presta servicios en la Central de Emergencias del SEPEI, percibirá un Complemento de Guardias de Refuerzo en la cuantía establecida en el Anexo II, apartado 13, del presente Convenio.

Artículo 24. Plus de disponibilidad; Servicios en sábados, domingos y festivos; y Servicios Especiales del Personal Conductor del Parque Móvil.

El personal laboral con la categoría de Personal Conductor, adscrito al Parque Móvil, percibirá Plus de Disponibilidad; Servicios en sábados, domingos y festivos; y Servicios Especiales; de acuerdo con la regulación establecida por Acuerdo Plenario, de 12 de mayo de 2000, y en las cuantías establecidas en el Anexo II, Apartado 6: Complemento de disponibilidad Personal Conductor; Apartado 15: Servicios Especiales; Apartado 17: Festivos (Personal Conductor), del presente Convenio.

Artículo 25. Complemento de Funciones.

En base a la naturaleza de los contenidos de los puestos de trabajo del Grupo I, los trabajadores que vengan desempeñándolos percibirán un Complemento de Funciones en las cuantías señaladas en el Anexo II, apartado 15, del presente Convenio.

Artículo 26. Complemento de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, conforme a los módulos establecidos en Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 18).

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarlas.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.
- b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:
 1. El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta y dos al año.
 2. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe al Área de Empleado/a Público, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Asimismo, y con carácter general, siempre que la realización de las horas extraordinarias sea previsible y no se dificulte el funcionamiento de los Servicios, se comunicará por escrito a la persona interesada, haciendo constar la necesidad de la realización de las mismas, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa de la misma a la realización de esas horas y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

3. El Área de Empleado/a Público remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de la Diputación de Sevilla, detallando: nombre de la persona, DNI, Centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

4. En todos los casos de supresión de horas extraordinarias habituales, la Corporación pactará con el Comité de Empresa la creación de puestos de trabajos en el primer trimestre del año correspondiente.
5. La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de la producción de plazas vacantes, la creación anual de nuevos puestos de trabajos originados por la ampliación del programa de supresión de horas extraordinarias. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.
6. La realización de horas extraordinarias se compensará, a voluntad de la persona interesada, mediante devengo económico conforme a los módulos recogidos en el Anexo II, apartado 16, o en descanso doble a las horas efectuadas.

Artículo 28. Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación Provincial vendrá obligada a abonar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, conforme a los módulos establecidos en Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 17), salvo descanso compensatorio doble, a elección de cada persona, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización del festivo correspondiente, reseñándose en nómina las fechas de los mismos.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será acumulable a los días hábiles de vacaciones retribuidas recogidos en el décimo párrafo del art. 38.

Con la finalidad de un adecuado seguimiento de la incidencia y control de la realización de trabajo en día festivo, se acuerdan los siguientes extremos:

1. La realización del trabajo en festivo en los distintos Centros de trabajo y servicios, estará determinada en los calendarios laborales anuales.
2. Cuando sea necesaria la realización de trabajo en festivo, se enviará informe preceptivo desde las Direcciones de los Centros de trabajo o Servicios afectados, al Servicio de Personal, en el que se hará referencia a los puestos de trabajo que necesariamente han de ser cubiertos, al cómputo de la prestación horaria en la jornada y a los efectivos concretos que hayan de prestar servicio.
3. Bajo ningún concepto podrá asignarse a una persona la realización de trabajo en festivo si no tiene contemplado en su calendario laboral la realización de trabajos en domingo.
4. Además, el número de efectivos en un servicio, centro o dependencia no será nunca superior al número que corresponda a los mismos conforme a sus calendarios laborales en un domingo.
5. Jamás se le podrá abonar a una persona más horas en festivo que las que tenga como habituales en su jornada según calendario laboral. El trabajo en festivos dentro del mismo grupo y servicio, mantendrá el principio de rotatividad entre los efectivos afectados, salvo acuerdo entre los mismos.
6. De los informes a los que se hace referencia en el apartado 1.º, se enviará comunicación al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 29. Desplazamientos.

Cuando el personal dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Diputación Provincial pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, cada persona podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto la cuantía por kilómetro, que se recoge en el Anexo II, apartado 19, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

La citada cuantía se verá incrementada en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones normativas referidas al abono de kilometrajes al personal funcionario, hasta la cantidad que en ellas se establezca.

Artículo 30. Dietas.

Todo el personal laboral que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el Centro de trabajo, tendrán derecho al percibo de las dietas correspondientes en las cuantías establecidas para el personal funcionario, recogidas en el Anexo II, apartado 20, y según el grupo correspondiente en virtud de la equivalencia de grupos recogida en el mismo.

Se facultará al Personal Administrador de los Centros o Personal Encargado para que, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con las tarifas fijadas en el Convenio, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

En caso de desplazamientos a países extranjeros, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o norma que legalmente lo sustituya.

Artículo 31. Bolsa para Ayuda en caso de accidente por utilización de vehículo propio.

(Modificación parcial según interpretación efectuada por Acuerdo Comisión Paritaria de fecha 01/10/2019)

Para los supuestos de accidente como consecuencia de la utilización de vehículo en la prestación del servicio, o en los casos en que exista un nexo causal inequívoco entre la utilización del vehículo y la propia prestación del servicio, se establecerá una Bolsa para ayuda económica en los daños materiales sufridos en el vehículo.

La cuantía de dicha Bolsa, que será conjunta para el personal integrante de las plantillas de personal laboral y funcionario, será de 20.000 euros anuales no acumulables.

En cuanto a su solicitud y concesión se estará a lo dispuesto en la Normativa Interna reguladora de la referida Bolsa, aprobada por Pleno de la Corporación con fecha de 26 de mayo de 2009.

Artículo 32. Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales que, en su caso, por la legislación presupuestaria pudieran producirse, y los incrementos del Índice de Precios al Consumo (IPC) que se constaten al final de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez la legislación lo permita, aplicándose, en cualquier caso, el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

Artículo 33. Liquidación y pago.

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29, del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El pago de anticipo mensual se efectuará, los días 15 de cada mes, o antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo, realizándose mediante transferencia bancaria.

Los conceptos retributivos de carácter no fijo, ni periódicos deberán reflejarse en el documento de nómina, con referencia clara y expresa a fecha y conceptos retributivos, de forma que permita su correcta identificación por el personal empleado.

Las solicitudes se presentarán a través del Portal Provincial en Mi Oficina 2.0.

03

EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**Artículo 34. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser:

- a) **Excedencia Voluntaria por interés particular:** Podrá ser solicitada, por motivos particulares, por el personal laboral fijo que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en un plazo máximo de tres meses.
- b) En algún caso concreto, podrá considerarse entre la Diputación y el Comité de Empresa la concesión al personal laboral de **excedencia voluntaria con reincorporación** al término de la misma o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.
- c) **Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar:** Podrá concederse al personal laboral, sin necesidad de prestación de servicios previos, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal 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.
- d) **Excedencia por Cuidado de Hijo o Hija:** El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; este período será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

- e) **Excedencia por Cuidado de Familiar:** El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior.

Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

- f) Se considerará situación de **Excedencia Forzosa** la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La Diputación podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con personal de sustitución, el cual cesará en el momento del reingreso de la persona titular del puesto.

- g) **Excedencia por razón de Violencia de Género:** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar este tipo 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 primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

La concesión de estas excedencias y su disfrute se regirán conforme a lo señalado en el art. 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el art. 89.5, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Finalmente, en relación con este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género, el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, aprobado por Acuerdo Plenario, de 30 de abril de 2019.

Artículo 35. Licencias no retribuidas.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta nueve meses anuales, previo informe del Comité de Empresa, pudiendo solicitarse el disfrute por días aislados. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con personal que lo sustituya en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

04

JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 36. Normas sobre Jornada.

36.1) Jornada laboral.

La jornada laboral del personal laboral de la Diputación Provincial de Sevilla durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los Centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

En los años bisiestos, el personal laboral disfrutará de un día más de permiso retribuido.

Se respetarán las jornadas del personal que por otros Convenios las tengan inferiores a las que se establece, entendiéndose suprimidas y compensadas las jornadas inferiores que no hayan sido reconocidas de forma expresa en Convenios Colectivos de la Diputación Provincial.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensadas y absorbidas jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se de tal circunstancia.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre el Área del Empleado/a Público y el Comité de Empresa por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del primer trimestre del año, salvo para los Centros educativos; dicho cuadro horario será revisable anualmente. Dentro del Proyecto de Reglamento de Jornada que se presentará al Comité de Empresa, se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, en los Centros en lo que ello sea posible, medidas de flexibilidad horaria.

Pactado el calendario laboral, éste no podrá ser alterado bajo ninguna circunstancia, exceptuando necesidades urgentes y perentorias que serán motivadas y que no podrán referirse a coberturas de bajas por incapacidad temporal, baja maternal o paternal, jubilaciones, excedencias o cualquier otra que tenga una duración superior a 7 días sin que hayan sido cubiertas, por lo que el personal laboral no podrá ser obligado a modificar su calendario laboral. Asimismo, serán respetadas obligatoriamente las horas de descanso mínimas entre la finalización de una jornada y comienzo de la siguiente. Si excepcionalmente, según lo recogido con anterioridad, hubiera la necesidad de recurrir a un cambio de calendario, éste se efectuará teniendo en cuenta, con carácter preferente, la voluntariedad de la persona empleada.

La jornada laboral docente en cuanto dedicación y permanencia del profesorado se atenderá a lo dispuesto por la Consejería competente en materia de Educación de la Junta de Andalucía.

En función de la jornada laboral docente se determinará el calendario laboral para el personal de los Centros Educativos.

36.2) Flexibilidad horaria.

El personal laboral tendrá derecho a flexibilizar su jornada en los siguientes términos:

- La parte principal del horario llamada "tiempo fijo o estable", será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas diarias, de lunes a viernes, a realizar entre las 09:00 y las 14:00 horas, en el horario de mañana, y de 15:00 a 20:00 horas, en el horario de tarde.
- La franja horaria para realizar la jornada laboral de mañana será de 07:30 a las 16:00 horas, pudiendo completarse la parte de jornada no realizada, los martes y jueves en horario comprendido entre las 16:00 y las 21:00 horas. Asimismo, la franja horaria para realizar la jornada de tarde será de 14:00 a 22:30 horas, pudiendo completarse la parte de jornada no realizada entre las 09:00 y las 14:00 horas. Aquellos empleados o empleadas cuyo horario elegido sea con entrada a las 07:30 horas, podrán comenzar su recuperación a partir de las 07:00 horas.
- Los horarios reducidos deberán coincidir, al menos en alguna parte de los mismos, con el horario de obligada presencia (tiempo fijo o estable), dentro de la jornada de mañana o tarde, según corresponda al horario elegido por cada persona empleada.
- La regularización de saldos se deberá realizar, como regla general, de forma semanal. Además de las veinticinco horas correspondientes al horario de obligada presencia, las diez horas restantes, se podrán realizar dentro de las franjas establecidas, según se trate de jornada de mañana o tarde, hasta completar el horario de treinta y cinco horas semanales.

El personal laboral deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses. En el supuesto de modificación de la misma, deberá comunicarlo a la unidad de Control de Presencia, como mínimo, la semana anterior al comienzo de la realización de la nueva jornada.

No obstante, se encomienda a la Comisión Paritaria Conjunta el establecimiento de un sistema de avance en favor de una mayor flexibilización.

Esta flexibilidad horaria no será de aplicación, en principio, al personal laboral sometido a sistema de turnos ni a aquellos otros afectados por las características especiales de la organización del servicio, salvo negociación concreta de cada calendario laboral o de la mesa de seguimiento de éste en la que se establezcan las medidas pertinentes en aras a su viabilidad para el personal laboral que debidamente lo justifique.

El personal laboral que no pueda acogerse al sistema de flexibilidad horaria, en cuanto al disfrute del periodo de cortesía se refiere, será compensado con cuatro días de descanso o permiso retribuido. Tal compensación no se establecerá de forma genérica, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la concreción de los Centros y Grupos de personal empleado donde se producirá, no aplicándose al personal cuya jornada laboral se haya establecido, con carácter general, en turnos superiores a doce horas diarias.

36.3) Horario especial de Semana Santa, Feria y Navidad.

En los días que correspondan a lunes, martes y miércoles, durante la Semana Santa; durante los días correspondientes a la Feria de Sevilla, y el período comprendido entre los días 26 de diciembre a 5 de enero durante la Navidad, se establece un horario especial de prestación del servicio de 09:00 a 14:00 horas. A su vez, el personal que tenga reconocida jornada reducida con horario de 09:00 a 14:00 horas, durante esos días verá reducida su jornada en una hora, prestando ésta, por tanto, de 09:00 a 13:00 horas o de 10:00 a 14:00 horas.

Durante las ferias y fiestas mayores de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo de Diputación, distintas a las de Sevilla capital, el personal laboral que preste sus servicios en dichos Centros reducirá la jornada de trabajo en dos horas y media diarias durante cuatro jornadas laborales, a determinar en cada momento.

En ningún caso, lo dispuesto anteriormente, consistirá en una reducción de la jornada laboral, ya que resulta aplicable únicamente al personal que durante los citados días realice la prestación efectiva del servicio, por lo que en ningún caso dichas horas tienen carácter compensable, con la salvedad establecida en el siguiente párrafo.

En aquellos Centros de trabajo en los que la prestación del servicio se organice a turnos, el personal con prestación efectiva en los días señalados podrá acumular las horas correspondientes en caso de no ser posible el disfrute del horario especial en el día en cuestión, estableciéndose éste de común acuerdo entre el Centro y la persona interesada.

Igualmente, se señala que el personal sujeto o no a régimen de turnos que tenga establecida su jornada laboral y realice efectivamente su prestación durante esos días en jornada de tarde o noche, tendrán una adaptación de horario de prestación a la jornada correspondiente, de acuerdo con los criterios establecidos al respecto por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de 4 de octubre de 2007.

Artículo 37. Descanso semanal.

Con carácter general, el personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada Servicio a través del Área del Empleado/a Público, con el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

Artículo 38. Vacaciones.

Las vacaciones anuales dan derecho al personal laboral a disfrutar, por año completo de servicios, de veintidós días hábiles. Además, de acuerdo con la Disposición Adicional Decimocuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se amplía hasta un máximo de cuatro días hábiles adicionales de vacaciones retribuidas en función de su tiempo de servicio (a razón de uno a los 15 años de servicios, dos a los 20, tres a los 25 y cuatro a los 30), cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a petición del personal.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales, éste se efectuará, con carácter general, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con las salvedades establecidas en el presente artículo, pudiendo solicitarse el disfrute por días aislados. El período para el disfrute de las vacaciones anuales será los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta de la persona interesada. La Dirección del Centro negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y del propio personal laboral, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

El personal laboral de los Centros Asistenciales podrá disfrutar de las vacaciones anuales en dos periodos, uno estival y otro invernal, siempre de forma voluntaria.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibilite al empleado o empleada disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona empleada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en el que se hayan originado.

El calendario de vacaciones de duración prolongada y coincidente con periodos de verano estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con personal de sustitución en función de las necesidades.

El personal laboral disfrutará, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de seis días hábiles de permiso por asuntos particulares; igualmente, disfrutarán de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. A voluntad del personal, podrán convertirse los citados días en una bolsa de horas a disfrutar por el mismo, según su criterio y sin justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento de su Área respectiva con traslado de la correspondiente hoja de incidencias a la unidad de Control de Presencia.

Asimismo, tendrá igual consideración los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, se acumularán a los días establecidos en el párrafo anterior. Aquél personal que trabajando a turnos se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, los mencionados días podrá acumularlos a los tres días adicionales mencionados. El personal laboral que trabaje de lunes a viernes, recuperará el disfrute de los días 24 y 31 de diciembre que coincidan con su situación de IT sólo cuando coincidieran en sábado o domingo.

Los días de vacaciones recogidos en los párrafos anteriores vienen referidos a jornadas diarias de siete horas, por lo que, en caso de calendarios laborales que establezcan jornadas superiores en cómputo diario, se adaptarán las vacaciones a este cómputo.

Artículo 39. Permisos.

Todo el personal laboral tiene derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

- a) **Por matrimonio o formalización de parejas de hecho** en los Registros correspondientes, 18 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.
- b) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:** Incluido en el artículo 39.bis.c).
- c) **Por nacimiento de hijo o hija prematura o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:** derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- d) **Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres/madres y nietos/as**, (naturales o de compañero/a), un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la provincia.
- e) **Por cambio de domicilio** dos días laborables.
- f) **Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales** (suprimido, se entiende recogido en la letra g) del presente artículo)
- g) Por el tiempo indispensable **para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.**
- h) **Para asistencia a consulta médica** el tiempo necesario para ello, atendiendo a diversos criterios, que deben aplicarse de manera no restrictiva, como horario de consulta, duración de la misma, Centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.

No obstante lo anterior, la realización de pruebas médicas de diagnósticos o tratamientos paliativos que motiven la ausencia al trabajo durante la jornada completa, siempre que estén debidamente acreditadas con informe médico o certificación de estancia en institución médica abierta o cerrada, podrán justificarse como permiso retribuido por asistencia a consulta médica.

- i) **Para someterse a exámenes oficiales**, un máximo de quince días anuales, en períodos de dos días laborables por examen, y cuatro si es fuera de la provincia (incluyendo el día de celebración, o en el caso de que no se celebre en día laborable, deberá ser con carácter previo), estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.
- j) **Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del personal** (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días negociándose con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales en los supuestos de problemas en los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.
- k) **Por fallecimiento de padres/madres, cónyuges, compañero/a, hijos/as** (naturales o del compañero/a) **abuelos/as, nietos/as** (naturales o del compañero/a), **hermanos/as y padres/madres e hijos/as políticos/as**, tres días laborables, si el óbito ocurre en la localidad de residencia del personal laboral y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.
- l) **Por fallecimiento de hermanos/as y abuelos/as políticos/as, tíos/tias carnales y políticos/as**, dos o cuatro días laborables, según el fallecimiento ocurra o no en la localidad, y un día por sobrinos/as carnales o políticos/as.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si la persona empleada se encontrase de servicio.

- m) **Por accidente grave o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **de los familiares carnales comprendidos en el apartado k) y cónyuges o compañeros/as**, hasta un máximo de diez días laborables, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.
- n) **Por accidente grave o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **de padres/madres, hermanos/as y nietos/as políticos/as**, hasta un máximo de cinco días laborables, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de un máximo de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad, sin poder exceder en ningún caso del plazo de cinco días recogido en el primer párrafo del presente apartado.

- ñ) **Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de abuelos/as políticos/as**, hasta un máximo de dos o cuatro días laborables, esto último si se requiere desplazamiento fuera de la localidad.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si la persona empleada se encontrase de servicio, pudiendo disfrutarse de manera ininterrumpida o en días alternativos.

- o) Un máximo mensual de dos horas **para la percepción de la nómina o anticipo mensual**, siempre que el abono de éstos se realice mediante cheque nominal (suprimido)
- p) Para asistencia a Congresos Sindicales o acciones formativas organizadas por las Centrales Sindicales, ocho días para el personal Delegado y Miembros Natos.
- q) Permisos motivados **por las visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales, la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo** con técnicas de fecundación y técnicas de preparación al parto por las empleadas laborales embarazadas.
- r) En caso de **nacimiento de nietos o nietas** (naturales o de compañero/a), un día laborable.
- s) El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a visita médica a personas discapacitadas a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres/madres y padres/madres políticos/as) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.
- t) **Por razones de guarda legal**, cuando la persona empleada 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 reducción de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal laboral que precise encargarse de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe por un medio o un tercio de ésta, el personal laboral percibirá el 60 u 80 por ciento de sus retribuciones, respectivamente.

- u) Por ser preciso **atender el cuidado de un familiar de primer grado**, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- v) Permiso **por razón de violencia de género**: las faltas de asistencia de la empleada víctima de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las empleadas víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo sean aplicables.

En lo relativo a los casos de Violencia de Género se tendrá en cuenta para el personal laboral, lo establecido en el Protocolo de actuación frente a la Violencia de Género, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, aprobado por Acuerdo Plenario, de 30 de abril de 2019.

- w) Permiso **por cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave**: el personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada, y como máximo, hasta que el hijo/hija o persona que hubiese sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual del personal empleado.

No obstante, si dos o más empleados o empleadas de esta Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Diputación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Corporación.

- x) **Para posibilitar la atención a situaciones que requieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** se establece una bolsa de 49 horas. El disfrute de este permiso, de acuerdo con su naturaleza, no requerirá justificación expresa, debiendo solicitarse a través del sistema de control de presencia.

Cuando la persona causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea el compañero o la compañera del personal laboral que los solicite, el disfrute del mismo requerirá su justificación mediante certificado de convivencia.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio

Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se llevará a cabo un seguimiento periódico, de carácter mensual, de los permisos solicitados.

Artículo 39. Bis. Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento y Lactancia. *(Modificación parcial introducida por Acuerdo Plenario de 29/07/2021)*

- a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de veinte semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

Se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones una vez concluido el periodo de disfrute de la maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

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

- b) **Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:** tendrá una duración de veinte semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

- c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:** tendrá una duración de veinte semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana veinte del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija menor de dieciséis meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las catorce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) del presente artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada laboral y, en su caso, del otro progenitor que sea personal laboral, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) **Lactancia.** Por lactancia de un hijo o hija menor de 16 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

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

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

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

En los casos de discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de éstos. Asimismo, este derecho podrá ser ejercido por la persona empleada aún cuando el otro progenitor/a no desempeñe actividad retribuida por cuenta ajena o propia.

En los distintos supuestos recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

05

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 40. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso, se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del personal laboral que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o contra la seguridad del tráfico.

La Diputación se compromete a readmitir con todos sus derechos al personal sobre el que recaiga Sentencia de despido improcedente o nulo, salvo cuando la persona interesada opte por la indemnización; si la Resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de sus derechos y en su categoría profesional, la Diputación podrá trasladar a la misma a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro donde trabaje.

En caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el carnet de conducir al personal con la categoría de conductor/a acogido/a al presente Convenio Colectivo, la Diputación se compromete a respetarle sus retribuciones económicas, contempladas en el artículo 6, en otro puesto de trabajo.

Artículo 41. Maternidad, Paternidad y Lactancia. *(Incluido en el artículo 39.Bis)*

Artículo 42. Seguro de Vida.

Para aquel personal laboral que no esté incluido como partícipe en el Plan de Pensiones del personal de la Diputación de Sevilla, cuyo seguro de vida queda cubierto a través de las disposiciones de dicho Plan, la Diputación mantiene el Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por persona de 40.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 45.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del personal desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Tanto para el colectivo del personal laboral afectado por este artículo como para quienes tengan la condición de partícipes del Plan de Pensiones, se prevé la realización de los estudios necesarios sobre fórmulas que permitan el incremento de las cantidades que por el concepto de Seguro de

Vida se reconocen en la actualidad, así como fórmulas que permitan la inclusión de la Incapacidad Permanente Total en el seguro de vida, bien en idéntica cuantía, en cuantía inferior u otra forma que permita complementar parcial y temporalmente la pensión a percibir por la Seguridad Social.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio

Artículo 43. Ayuda a menores.

El personal laboral comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá en concepto de ayuda por menores de seis años a cargo, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Diputación, sólo las percibirá uno de ellos:

- a) Todo el personal laboral tiene derecho a percibir cincuenta y nueve euros con ochenta y seis céntimos (59,86 €) mensuales por cada uno de los menores que se encuentren en edad de Guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.
- b) Todo el personal laboral tiene derecho a percibir cuarenta y seis euros con cuarenta y cuatro céntimos (46,44 €) mensuales por cada uno de los menores que se encuentren en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.

Las solicitudes se presentarán a través del Portal Provincial en Mi Oficina 2.0.

Artículo 44. Ayuda al estudio. *(Nueva redacción según interpretación efectuada por Acuerdo de la Comisión Paritaria de Ayuda al Estudio de 28/03/2019)*

El personal laboral comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá en concepto de ayuda al estudio las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Diputación, sólo las percibirá uno de ellos, debiendo estar todas las solicitudes justificadas documentalmente.

- a) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen estudios de **Educación Primaria** hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán ciento once euros y nueve céntimos (111,09 €) anuales por cada uno de los hijos/as.
- b) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen estudios de **Educación Secundaria Obligatoria**, percibirá ciento cincuenta y un euros con diecinueve céntimos (151,19 €) anuales por cada uno de los hijos/as.
- c) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen estudios de **Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato**, percibirá por cada uno de los hijos/as ciento sesenta y cinco euros con siete céntimos (165,07€) anuales.
- d) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen estudios de **Formación Profesional de Grado Superior**, percibirá por cada uno de los hijos/as ciento noventa y tres euros con diecinueve céntimos (193,19€) anuales.
- e) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen **Enseñanzas de Régimen Especial de carácter oficial de la Junta de Andalucía**, percibirá el 50% de la matrícula correspondiente a las siguientes enseñanzas:
 - Enseñanzas de Idiomas de la Escuela Oficial de Idiomas. (*)
 - Enseñanzas Deportivas.
 - Enseñanzas Artísticas.
 - Enseñanzas Religiosas.
 - Enseñanzas Militares.

(*) Estudios de Idiomas. Junto a lo recogido en el párrafo anterior, se abonará el 50% del importe oficial de la matrícula de los estudios que se cursen en la Escuela Oficial de Idiomas. Asimismo, se abonará el 50% de los derechos de examen correspondientes a la obtención del Título acreditativo del nivel de competencia lingüística (B1,B2;C1 o C2) que sea exigido en el grado universitario que se curse.

- g) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen el Acceso a la Universidad para mayores de 25 años y 45 años y Curso Puente para Formación Profesional de Grado Superior, percibirá el 50% del importe oficial de la matrícula.
- h) Todo el personal laboral que tenga hijos o hijas que cursen estudios universitarios, percibirá, el 50 % del importe de la matrícula, por cada uno de los hijos/as que se encuentren en dicha situación, según las siguientes especificidades:
1. Grado. Se abonará el 50% del importe oficial de la matrícula de las Universidades Públicas Españolas, independientemente de los descuentos de los que pueda gozar la persona beneficiaria (Familia numerosa, Becas MEC, Matrículas de honor etc.).
Asimismo, en el caso de Universidades Privadas o Universidades Públicas radicadas fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza, se abonará el 50% del importe oficial de la matrícula según el número de créditos, cuyo importe se calculará en función del importe del crédito público que se fije cada año en la Comunidad Autónoma a la que pertenezca la Universidad en la que se cursen los estudios.
 2. Máster Oficial, Máster Propio y Experto Universitario. Se abonará el 50% del importe oficial de la matrícula, según el número de créditos, cuyo importe se calculará en función del importe del crédito público que se fije cada año en la Comunidad Autónoma a la que pertenezca la Universidad en la que se cursen los estudios, tanto de Universidades Públicas como Privadas.
Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado h), se solicitarán entre los meses de septiembre a febrero (ambos inclusive), efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.
- i) Cuando se trate de estudios universitarios o formación profesional de Grado Superior y Medio fuera de la residencia familiar de la persona empleada y motiven gastos de residencia del alumno o alumna, el personal podrá solicitar, al inicio del curso, una ayuda especial para cada alumno/a junto con la documentación que acredite y justifique la realidad del gasto.

La Comisión Paritaria de Ayuda al Estudio se reunirá, con carácter anual, tras el 28 de Febrero de cada año, al ser ésta la fecha límite para solicitar dicha ayuda. En el caso de solicitudes presentadas posteriormente a dicha fecha, se estudiarán en la siguiente reunión que se celebre anualmente.

Por la Comisión se fijará la cantidad a abonar por este concepto correspondiente a cada curso escolar. En el caso de que la estancia sea por un periodo inferior a la del curso escolar (de Octubre a Junio) se abonará proporcionalmente la estancia.

Se abonará esta ayuda por realización de estudios universitarios así como por estudios pertenecientes a Formación Profesional de Grado Superior y Medio, siempre, en este último caso, que no se oferten en su localidad o no exista plaza disponible y cumpla los restantes requisitos, estudiándose individualmente cada caso.

Se establece una distancia igual o superior de 50 km. del domicilio familiar al lugar donde se cursen los estudios para poder acceder a la presente ayuda.

Las ayudas contempladas en los apartados anteriores se entenderán referidas a hijos/as, tanto naturales del personal laboral como a los de la persona con la que se conviva, debiendo demostrarse esta circunstancia mediante certificación de empadronamiento o certificado oficial de convivencia. En caso de duda, las situaciones de convivencia familiar serán estudiadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria del Convenio.

Son personas beneficiarias de todos los apartados de este artículo los y las familiares a cargo de cualquier persona laboral empleada.

Por la Diputación Provincial se crea una bolsa de trece mil ciento cincuenta y un euros con setenta y ocho céntimos (13.151,78. euros) para ayudas de estudios al propio personal laboral en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados b) c) d) y e), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre los meses de septiembre y febrero (ambos inclusive).

Finalizado dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera de la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por la Corporación, determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

Criterios de abono: Se determina que para los hijos o hijas causantes de alguna de estas ayudas, mayores de 25 años, tendrán que presentar ante el Servicio de Personal Certificado de empadronamiento y Vida Laboral actualizada de la persona causante. En el caso de estar trabajando o ser persona beneficiaria de cualquier tipo de prestación, la Ayuda Escolar se abonará siempre y cuando la cantidad que perciba sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional multiplicado por 12, en cuyo caso habrá que acreditarlo documentalmente.

Cuando el pago de la matrícula universitaria (recogidas en los puntos h) 1 y 2, se efectúe, a elección de la persona empleada, de manera fraccionada, con independencia del número de pagos, el abono por parte de la Corporación se llevará a cabo en dos únicos plazos con la excepción de aquellos supuestos de ampliación de matrícula. Dichos plazos se calcularán, indistintamente de las cuotas de pago de matrícula, es decir, en el caso de ocho cuotas (4/4, 6/2 o 3/5), para el cálculo del importe total de matrícula, se dividirá el número de cuotas a partes iguales, independientemente del importe de cada recibo.

Respecto al abono de cualquier tipo de ayuda escolar al personal contratado laboral (que no ocupe vacante de plantilla), se efectuará a la finalización del curso escolar, esto es en el mes de Septiembre y de manera proporcional al tiempo trabajado.

Las solicitudes se presentarán a través del Portal Provincial en Mi Oficina 2.0.

Artículo 45. Ayuda por discapacidad.

Los familiares con discapacidad a cargo del personal laboral que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada, no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90€), mensuales o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección del personal laboral, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término la persona interesada, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, el personal laboral con familiares con discapacidad psíquica a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90€), mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 46. Uniformes y Ropa de Trabajo.

La Diputación estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquél personal que, por su actividad laboral, así lo determine la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características y personal exento de ella. Estará compuesto por ocho miembros, cuatro representantes por el Comité de Empresa, de entre aquellos sindicatos que ostenten al menos el 10% de representatividad y proporcional a su composición y cuatro representantes por la Diputación.

El personal liberado sindical tendrá derecho a los uniformes y prendas de trabajo siempre y cuando así lo solicite por escrito, entendiéndose en caso contrario que renuncian a los mismos.

La entrega de las prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente. Al personal laboral que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se les proporcionará uniforme hasta su incorporación laboral. Por parte del Área del Empleado/a Público se facilitará información a la Unidad de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

El personal jubilado parcial, teniendo en cuenta que el tiempo de prestación efectiva es escaso y que, por tanto, no es necesario facilitarle el uniforme anual en su totalidad, tendrá la siguiente regulación:

- a) Se hará una **doble distinción de temporadas anuales: verano e invierno**. La temporada de verano irá desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y la de invierno desde el 1 de noviembre hasta el 30 de abril. Si el personal empleado jubilado parcial se encuentra a caballo entre ambas temporadas se le facilitará el uniforme de la temporada en la que le corresponda trabajar más tiempo.
- b) Las **prendas destinadas al personal jubilado** parcial procederán del stock existente en el almacén provincial, salvo que éste no cuente con las prendas necesarias.
- c) Si la **prestación de trabajo de personal jubilado parcial coincide** con el **período invernal**, se le facilitará la prenda trienal siempre y cuando coincida con el año en que se faciliten dichas prendas.

El personal contratado de corta duración, inferior a seis meses, no recibirá las prendas trienales y se le facilitará el uniforme correspondiente exclusivamente a la época del año en que se firme el correspondiente contrato de trabajo, ampliándose el número de prendas inicialmente entregadas siempre y cuando medie, previamente, informe del Área correspondiente.

A las trabajadoras en estado de gestación se les adaptarán las prendas y uniformes que por su categoría le correspondan.

El personal que requiera de calzado especial para la incorporación de plantillas ortopédicas, requerirá del correspondiente informe del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas el personal manifestará cuál es su opción y, a través de la Jefatura de Servicio correspondiente, se transmitirán a la Unidad de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para el personal sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropa y uniformes, no obstante podrán asistir personas asesoras, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del personal Técnico de Prevención y Salud Laboral.

Se adjunta Anexo III al presente Convenio, con la relación de prendas de trabajo y uniformes.

Artículo 47. Prótesis.

El personal laboral fijo o el personal contratado con más de un año de contratación de manera ininterrumpida, que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del facultativo correspondiente y factura detallada, percibirá por parte de la Diputación, el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de ciento sesenta y tres euros con cuatro céntimos (163,04€), limitándose a una prótesis de igual tipo al año, quedando exentas de tal limitación las prótesis dentales.

En casos muy excepcionales, y siempre que exista relación con la prestación de los servicios, por la Comisión Paritaria se estudiará la posibilidad de conceder prótesis aún cuando se supere el límite establecido en el párrafo anterior.

Las solicitudes se presentarán a través del Portal Provincial en Mi Oficina 2.0.

Artículo 48. Cobertura Médica.

Al personal laboral fijo de la Diputación Provincial se le proporcionará, en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal funcionario, la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluoroterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.
- Fisioterapia y Traumatología.
- Psicología y Psiquiatría.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de las personas facultativas que figuran en el Cuadro médico sanitario del personal funcionario provincial.

Esta cobertura médica se extenderá al personal contratado que cuente con más de dos años de servicios prestados en Diputación Provincial de Sevilla.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir de su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Artículo 49. Comedor de Empresa.

La Diputación mantendrá los comedores de Empresa ya existentes.

En los bares de Empresa los pliegos de condiciones, serán establecidos previo informe del Comité de Empresa. En cuanto a la lista de precios, los elementos esenciales de la misma serán inferiores en cualquier caso a los precios de los establecimientos próximos al Centro de trabajo.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

La Diputación mantendrá un fondo de hasta cuatrocientos ochenta y ocho mil quinientos setenta euros (488.570,00€), para anticipos reintegrables, al que podrá acceder el personal laboral fijo y el personal contratado temporal en plaza vacante con más de dos años de antigüedad en Diputación, y el personal contratado temporal con más de dos años de antigüedad en Diputación (respecto a este último colectivo, por la Comisión Paritaria del Convenio se estudiará su concesión de forma individualizada, teniendo en cuenta la perspectiva de continuidad de su relación laboral, pudiendo ejercitarse este derecho desde el mes siguiente a la firma del presente Convenio), con un tope individual de tres mil euros (3.000€), que deberán reintegrar a razón de un máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas, salvo que expresamente el personal empleado opte por reintegrarlo a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la Corporación fotocopia de las mismas al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales del estado del referido fondo. Los reintegros comenzarán a producirse al mes siguiente del percibo del anticipo.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación, presentándose la solicitud a través del Portal Provincial en Mi Oficina 2.0. debiendo remitir mensualmente la Corporación fotocopia de las mismas al Comité de Empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la Diputación Provincial mantendrá igualmente un fondo de ciento diecisiete mil cuatrocientos sesenta y cinco euros (117.465€), al que tendrá acceso el personal mencionado en el primer párrafo del presente artículo, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades, determinándose los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 51. Aplicación de las medidas Sociales al personal con jornada reducida.

Las ayudas sociales recogidas en el presente capítulo serán de aplicación íntegra al personal que se encuentre con jornada reducida en cualquiera de las modalidades permitidas por la normativa vigente, con efectividad desde la firma del presente Convenio.

Artículo 52. Plan de Igualdad de Empresa.

La Diputación se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el II Plan de Igualdad de Empresa de la Corporación, aprobado por Acuerdo Plenario de 26 de Julio de 2018.

06

ACCESO, CARRERA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 53. Carrera Profesional.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta al personal empleado funcionario público, en el marco del nuevo Plan Integral de Empleo, para el período de vigencia del presente Convenio. El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los sistemas de ascenso y de cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio.

Artículo 54. Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos.

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos Centros o Servicios de la Diputación serán objeto de estudio por el Área del Empleado/a Público y el Comité de Empresa, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la podrán ofrecer al personal laboral fijo de la Diputación. Asimismo, podrá establecerse de común acuerdo, entre el Comité de Empresa y el Área de del Empleado/a Público, la exclusión de alguno o del conjunto de los procedimientos sobre las plazas en las que así se determine. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente en la formas y condiciones que se determinen.

Tales plazas serán cubiertas por el personal laboral fijo conforme al siguiente orden de prioridades:

1. Personal laboral que desee participar en un procedimiento de traslado voluntario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 56, del presente Convenio sobre traslados.
2. Personal laboral que se encuentre en situación de excedencia y solicite su reincorporación.
3. Personal laboral que desee participar en el procedimiento de ascenso.

En caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso.

Al respecto se tendrá en cuenta que ninguna persona será contratada como personal laboral fijo por la Diputación si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o Centro de trabajo. A tal fin, antes del ingreso, se realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

En los ingresos, cada persona deberá someterse, con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral. Asimismo, recibirá contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Procedimiento de ascenso:

Cuando una vacante se ofrezca a través del procedimiento de ascenso, se podrá efectuar una doble convocatoria, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1. Personal laboral fijo de Diputación.
2. En el caso de que las vacantes no se hayan cubierto de acuerdo con el procedimiento anterior, se podrán ofertar el personal funcionario de carrera de la Diputación, siempre y cuando así se acuerde entre el Comité de Empresa y el Área del Empleado/a Público.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una **antigüedad mínima de dos años** en la Diputación Provincial de Sevilla.
- b) En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.
- c) Como regla general **se establece el concurso-oposición**, consistente en una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Área del Empleado/a Público y el Comité de Empresa, aunque excepcionalmente y para determinadas categorías podrá utilizarse el concurso de méritos cuando así se acuerde por la Comisión Paritaria del presente Convenio.
- d) En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un **derecho de acceso automático sobre las vacantes** de las misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.
- e) Las **plazas cubiertas indebidamente** por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, **se entenderán continúan vacantes** sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.
- f) Exclusivamente para las **pruebas de Promoción Interna**, la composición del Tribunal será de cinco miembros.
- g) La **provisión de vacantes** se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en la Sede Electrónica de la Diputación de Sevilla, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.
- h) Se procurará que las **pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico**, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.
- i) **En igualdad de condiciones para el ascenso**, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

Artículo 55. Formación Profesional.

La Diputación, consciente de la importancia de la Formación Profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, Planes anuales de Formación.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases a las que hace referencia el artículo anterior, se valorará como mérito la participación del personal en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, Centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

El personal laboral tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Corporación concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes de la Diputación, el personal laboral, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación, oído los órganos de dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistente en becas de estudio, matrículas, dietas de viaje, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará por una Comisión, que se cree a tal efecto, la elaboración de un Plan de Formación Propio, complementario al Plan Agrupado de Formación, en el que tendrán cabida las necesidades formativas de las distintas Áreas de la Corporación, y que se articulará a través del Área que ostente la competencia en materia formativa.

Artículo 56. Traslados.

El principio de voluntariedad del personal laboral en los traslados, siempre dentro de la misma categoría profesional, entre los distintos Centros o servicios se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

1. **Traslado voluntario:** Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro o servicio determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concurso correspondientes, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa, la periodicidad de la convocatoria de los concursos de traslado será anual, en concordancia con lo establecido para la provisión de vacantes en el artículo 54, del presente Convenio.
2. **Traslado forzoso:** Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de Servicio o de Centro, el Área del Empleado/a Público deberá comunicarlo en propuesta razonada al personal afectado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el mismo, quien en plazo de seis días hábiles manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso, el Área del Empleado/a Público resolverá en consecuencia, y en el segundo caso, se elevará propuesta razonada y el informe escrito del personal afectado, Comité de Empresa y Sección Sindical correspondiente a dicho Centro, para que resuelva lo procedente en función de los informes.

A los noventa días, a petición del personal afectado, podrá revisarse, por el mismo procedimiento, el traslado.

Artículo 57. Trabajos de superior categoría. *(Derogado por Acuerdo Plenario de 27/04/2017).*

Artículo 58. Categorías Profesionales.

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios en la Diputación Provincial de Sevilla, se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los Grupos Económicos reflejados en el Anexo I.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo, especialidad docente o materia lectiva, por reforma de los planes de estudios o reestructuración del personal, la persona empleada laboral que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo o impartir disciplina similar o afín, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

Dentro de los dos primeros meses del año, el Área del del Empleado/a Público, remitirá al Comité de Empresa y Secciones Sindicales el registro de las plantillas del personal laboral fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno del personal laboral los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Diputación.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de plaza y puesto en el Registro de Personal.
7. Centro y Servicio.

Igualmente se remitirán los Organigramas Funcionales de los Centros o Servicios, allí donde estén elaborados.

Artículo 59. Contrataciones temporales. *(Artículo parcialmente modificado según interpretación efectuada por el Reglamento de la Bolsa de Empleo Temporal aprobado por Acuerdo Plenario de 12/04/2021)*

Ninguna persona será contratada por la Diputación si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o Centro de trabajo.

Antes de la contratación, se realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

Las suplencias y contrataciones se realizarán a través de Bolsa de Empleo Temporal en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles. No obstante, el Comité de Empresa y en el plazo de cinco días posteriores a la fecha de recepción de la copia del contrato formalizado, podrá convocar a la Corporación, con el fin de contrastar las posibles irregularidades de orden y pertenencia a la Bolsa de Empleo Temporal. Si se confirmara la veracidad de esta deficiencia, el contrato en cuestión quedará anulado, procediéndose a un nuevo contrato en el plazo de diez días.

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen al menos el 10%, proporcional a la representación que se ostente en el Comité de Empresa y cuatro por la Corporación; entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Empleo Temporal, pudiéndose reunir al menos una vez al año, así como celebrar reuniones extraordinarias o de urgencia a petición motivada de cualquiera de las dos partes.

Con independencia de lo anterior, el sistema general de la Bolsa de Empleo Temporal de la Diputación de Sevilla se articula de acuerdo con el Reglamento aprobado por Pleno de esta Corporación de 25 de febrero de 2021, con entrada en vigor el 12 de abril de 2021:

Existe una Bolsa dual por categoría de plaza, conformada una de ellas según criterio de antigüedad, integrada por personas que tengan reconocido un tiempo de servicios de al menos 3 años a 31 de diciembre de 2020, y otra Bolsa establecida según criterio de puntuación obtenido en procesos selectivos, a partir del año 2014, enmarcados en una Oferta de Empleo Público de la

Diputación de Sevilla.

El orden de llamamiento será de forma alterna, comenzado en primer lugar por la Bolsa conformada según criterio de puntuación obtenida en un proceso selectivo y a continuación por la Bolsa conformada según criterio de antigüedad, y así sucesivamente.

En relación con las personas con discapacidad, éstas se integrarán en cada una de las Bolsas creadas por categoría de plaza: en la Bolsa según criterio de antigüedad, cumpliendo el requisito de poseer 3 años de servicios efectivos; y en la Bolsa según criterio de puntuación enmarcado en una OEP de la Diputación de Sevilla, superando procesos selectivos reservados a personas con discapacidad.

En las contrataciones temporales, cada persona deberá someterse, con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Dicho reconocimiento será sustituido por un Certificado Médico de aptitud en los contratos cuya duración se prevea menor de seis meses.

Todo el personal laboral recibirá, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a la representación del personal en materia de contratación. En esta materia se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información de la representación del personal en materia de contratación.

Artículo 60. Promoción por desempeño de funciones.

Con objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de la categoría profesional del Personal Auxiliar Administrativo, se acuerda que, el personal laboral de dicha categoría con quince años de antigüedad en dicho puesto, perciba en concepto de Complemento de Mayor Complejidad técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Administrativo/Administrativa, para lo cual, se comprometerán, por escrito, a ampliar su campo de actuación funcional cuando ocasionalmente y, por necesidades del servicio, así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas de las categorías de Personal Administrativo.

En cualquier caso, y con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal laboral que viniera percibiendo el Complemento de Mayor Complejidad Técnica en los términos en que venía definido por anteriores Convenios Colectivos, lo continuará percibiendo en las cuantías que así se especifican.

Artículo 61. Formación Cultural y Social.

La Diputación promoverá y activará la cultura y el deporte, dotando de una biblioteca en cada Centro, procediéndose, por el Área del Empleado/a Público y las Secciones Sindicales, a elaborar una relación de libros y suscripciones, relacionados con la actividad del personal laboral que nutran las citadas bibliotecas. Igualmente, se acondicionarán las instalaciones deportivas que posee la Corporación en los distintos Centros, facilitando la participación y el uso gratuito de todas ellas para el personal laboral y acompañantes, respetándose las normas de funcionamiento.

La Diputación de Sevilla, a través de las Áreas que ostenten la competencia en materia de Cultura, Deporte, o cualquier otra que organice actos y eventos, informará mensualmente a las Secciones Sindicales de cuantos actos organice. El personal tendrá derecho a una bonificación del 25% del importe de las entradas, que se hará extensible a cuantas publicaciones realice la Corporación Provincial.

07

JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES

Artículo 62. Modalidades de Jubilación.

1. Jubilación Ordinaria:

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente de Seguridad Social, la edad de acceso a la jubilación ordinaria se incrementa gradualmente hasta el año 2027, en función de la edad del trabajador/a y del período de carencia de cotización exigido en cada año, teniendo esta modalidad de jubilación carácter voluntario para el trabajador/a que desee acogerse a la misma.

El calendario de la implantación gradual del nuevo sistema de Jubilación Ordinaria es el siguiente hasta el ejercicio 2027:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años + 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años + 4 meses
2024	38 años o más.	65 años
	Menos de 38 años	66 años + 6 meses
2025	38 años + 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años + 3 meses	66 años + 8 meses
2026	38 años + 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años + 6 meses	66 años + 10 meses
2027 y sig.	38 años + 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años + 6 meses	67 años

2. Jubilación Anticipada Voluntaria: *(Nueva redacción según interpretación efectuada por Acuerdo Comisión Paritaria de fecha 29/10/2018)*

De conformidad con lo regulado en el artículo 208 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, por voluntad de la persona interesada, son los siguientes:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en DOS años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

- c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a la persona interesada por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido a la persona empleada de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que, en cada caso, resulte de aplicación de conformidad con la Escala de acceso a la jubilación ordinaria en función de los años cotizados.

Asimismo, quienes tuvieran la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967, podrán causar el derecho a la jubilación a partir de los 60 años de edad, de forma voluntaria, reduciéndose, en tal caso, la cuantía de la pensión en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte a la persona empleada para cumplir la edad de 65 años.

En concepto de indemnización por jubilación, el personal laboral que acceda a la misma en la modalidad de Jubilación Anticipada Voluntaria, podrá percibir de la Diputación las siguientes cuantías:

- Personal que acceda a la Jubilación Anticipada Voluntaria **DOS años antes** de la jubilación ordinaria: OCHO (8) mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional de la persona solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los dos años anteriores a la Jubilación Ordinaria.

- Personal que acceda a la Jubilación Anticipada Voluntaria **UN año antes** de la jubilación ordinaria: CUATRO (4) mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de un año anterior a la Jubilación Ordinaria.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se modifique, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo.

3. Jubilación Parcial:

Con fecha 1 de enero de 2019 finalizó el "PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA" aprobado por Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 20 de marzo de 2014.

Artículo 62.bis). Indemnización por Jubilación Anticipada.

1. Para el acceso a la indemnización por jubilación se establece un requisito mínimo de prestación de servicios de 10 años en la Diputación de Sevilla, no requiriéndose que sean inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, e incompatible con la percepción de cualquier retribución como consecuencia de nombramiento o contratación que pueda efectuarse con posterioridad tanto en la Diputación de Sevilla como en los Entes Instrumentales o adscritos a la misma.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior producirá efectos para aquel personal que se incorpore a la Diputación por primera vez y no haya mantenido previamente relación con la misma.

Artículo 63. Plan de Pensiones.

La Diputación Provincial de Sevilla, como promotora del Plan de Pensiones de su personal empleado, en tanto lo permita la legislación presupuestaria, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, con independencia de las aportaciones extraordinarias que puedan venir establecidas legalmente, cifrándose la cuantía de la aportación actual en 59,62. euros mensuales por cada una de las personas partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 11,61 euros mensuales.

En los ejercicios 2014 y 2015 dichas cuantías se verán incrementadas conforme al IPC correspondiente al ejercicio 2013 y 2014, respectivamente.

En lo relativo al sistema de constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del mismo.

Artículo 64. Premio a la constancia. *(Derogado por Acuerdo Plenario de 27/04/2017)*

Artículo 65. Incapacidad Temporal.

Desde el primer día de encontrarse la Incapacidad Temporal, el personal laboral percibirá el 100 % de sus retribuciones fijas correspondientes al mes en que se produjo la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el personal laboral cobrará el 100 % de las citadas retribuciones fijas, desde el primer día en que causó baja.

El personal laboral en esta situación cobrará mensualmente mediante nómina. A los efectos establecidos en los párrafos precedentes, la Diputación Provincial completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

El personal laboral en situación de IT Comunicará tal circunstancia a su Centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma se comunicarán a través de Mi Oficina 2.0 en un plazo de tiempo no superior a 3 días naturales. A su vez, los partes de alta serán comunicados de la misma forma dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. (Real Decreto 625/2014, de 18 de julio).

08

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 66. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal laboral.

La Diputación Provincial de Sevilla realizará una política integral de protección de la salud del personal laboral mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Artículo 67. Principios programáticos.

Los principios programáticos en el ámbito de la salud laboral y la seguridad en el trabajo son los siguientes:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del personal laboral. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el personal a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
2. La Diputación de Sevilla a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
3. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal laboral, y fijando un calendario anual de los cursos, siendo impartidos por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno de la Diputación o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
4. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal laboral con condiciones físicas disminuidas.
5. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad de la Jefatura de la Unidad, y en los Centros con más de 100 personas empleadas se destinará un espacio físico suficiente y personal cualificado para realizar los primeros auxilios y curas.
6. Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias con la correspondiente repercusión en la retribución complementaria.
7. En relación con el personal de la Diputación, no incluido en el presente Convenio, serán de aplicación las medidas de protección incluidas en este Capítulo, así como las medidas de prevención previstas con carácter general en la normativa vigente.
8. En los Centros de trabajo cuyo titular no sea la Diputación de Sevilla, en los que preste servicio personal contratado por ésta, se velará por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, especialmente respecto a las condiciones mínimas relativas al medio físico y medioambientales en que desarrollan su trabajo y se atenderá al Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales PRO-13, aprobado mediante Resolución 3436/2020, de 20 de julio.

Artículo 68. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Diputación en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por el Personal Delegado de Prevención, de una parte, y por la representación de la Diputación en número igual al del Personal Delegado de Prevención, de la otra.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación del Personal Delegado de Prevención y del Área del Empleado/a Público para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

4. La Diputación Provincial de Sevilla llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa de la Diputación a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

5. En las reuniones del Comité que se traten temas de Centros periféricos de la Diputación se podrá contar con la presencia de la Dirección o persona Responsable de dicho Centro, o persona en la que delegue, y la persona Encargada de Mantenimiento del Centro.

Artículo 69. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral **tendrá las siguientes competencias:**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Corporación. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Diputación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud Laboral **estará facultado para:**

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal laboral, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de la Diputación de Sevilla, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención ajeno o contratado.
- e) En relación con el artículo 77, del presente Convenio, será el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con las personas asesoras y especialistas que estime conveniente en cada caso.
- f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con disminución de sus aptitudes psicofísicas, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 83, del presente Convenio Colectivo.
- g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

Artículo 70. Personal Delegado de Prevención.

1. El Personal Delegado de Prevención es la representanci3n del personal laboral con funciones espec3ficas en materia de prevenci3n de riesgos en el trabajo.

2. El Personal Delegado de Prevenci3n ser3 designado por y entre la representanci3n del personal, en el 3mbito de los 3rganos de representaci3n del personal empleado seg3n el art3culo 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4, del citado art3culo, el Comit3 de Empresa designar3 como m3nimo 4 Delegados o Delegadas de Prevenci3n, dentro del m3ximo legal, con el 3nico requisito de pertenecer a la plantilla del personal laboral de la Diputaci3n de Sevilla.

3. Son competencias del Personal Delegado de Prevenci3n:

- a) Colaborar con los 3rganos de direcci3n y personal t3cnico en prevenci3n de riesgos laborales de la Diputaci3n de Sevilla en la mejora de la acci3n preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperaci3n del personal laboral en la ejecuci3n de la normativa sobre prevenci3n de riesgos laborales.
- c) Ser consultado por la Diputaci3n, con car3cter previo a su ejecuci3n, acerca de las decisiones en materia de prevenci3n de riesgos laborales a que se refiere el art3culo 33, de la LPRL.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevenci3n de riesgos laborales.

4. Para el ejercicio de estas competencias, el Personal Delegado de Prevenci3n gozar3 de las facultades siguientes:

- a) Acompa1ar al personal t3cnico en las evaluaciones de car3cter preventivo del medio ambiente de trabajo y a la Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ella las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso a la informaci3n y documentaci3n relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley. La comunicaci3n se realizar3 mediante la Plataforma de Comunidades, Prevenci3n y Salud Laboral.
- c) Ser informado por la Diputaci3n sobre los da1os producidos en la salud del personal laboral una vez que aqu3lla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, a3n fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir informaci3n sobre las actividades relacionadas con la protecci3n y prevenci3n en la Diputaci3n.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f) Recabar de la Corporaci3n la adopci3n de medidas de car3cter preventivo y para la mejoras de los niveles de protecci3n de la seguridad y salud del personal laboral.
- g) Proponer al 3rgano de representaci3n del personal la adopci3n del acuerdo de paralizaci3n de actividades a que se refiere el apartado 3, del art3culo 21, de la LPRL.

La decisi3n negativa de la Diputaci3n a la adopci3n de las medidas propuestas por el Personal Delegado de Prevenci3n en relaci3n con la prevenci3n de riesgos y para la mejora de los niveles de protecci3n de la seguridad y salud del personal, deber3 ser motivada.

5. Ser3 de aplicaci3n al Personal Delegado de Prevenci3n lo previsto en el art3culo 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en materia de garant3as en su condici3n de representaci3n del personal empleado. El Personal Delegado de Prevenci3n que sea miembro del Comit3 de Empresa, para el desempe1o de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilizaci3n del cr3dito de horas mensuales retribuidas, dispondr3 de 10 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos 3rganos. En el supuesto de Personal Delegado de Prevenci3n que no ostente la condici3n de miembro del Comit3 de Empresa u 3rganos de representaci3n unitaria del personal laboral, el cr3dito horario ser3 de 40 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por la Diputación de Sevilla en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar al personal técnico de prevención e Inspección de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

6. La Diputación de Sevilla deberá proporcionar al Personal Delegado de Prevención los medios y la formación en materia que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Personal Delegado de Prevención.

7. Al Personal Delegado de Prevención le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Diputación.

8. El Personal Delegado de Prevención deberá trasladar la información referente de prevención de riesgos laborales al personal laboral según el artículo 18, apartado 1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 71. Principios de la acción preventiva.

La Diputación de Sevilla aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el artículo 15, de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 72. Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.

La Diputación deberá garantizar la seguridad y salud laboral del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la Corporación y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud laboral del personal, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre el personal.

Artículo 73. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

1. La Diputación tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16, de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese Plan de Prevención de Riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2. El personal laboral y el personal representante deberá contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Según lo establecido en el artículo 30.6, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Diputación deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoria o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinan, con una entidad especializada ajena a la misma.

Cuando se haya producido un daño para la salud del personal o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, la Corporación llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 74. Coordinación de las actividades preventivas.

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Corporación provincial deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto al personal que vaya a prestar sus servicios en Centros dependientes de la Diputación, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado Real Decreto contempla.

El personal Delegado de Prevención será informado cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por la Diputación de Sevilla con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de personas empleadas y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. En obras de construcción en un Centro de trabajo de la Diputación de Sevilla donde concurra personal de varias empresas, la información obligada por la promotora se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Estas actuaciones se contemplan en el citado Procedimiento PRO- 13 de Coordinación de Actividades Empresariales como parte del Plan de Gestión de PRL, aprobado mediante Resolución de Presidencia 2289/2015, de 10 de junio.

Artículo 75. Formación del personal laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Diputación impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales al personal laboral ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al artículo 19, de la LPRL y, en su caso, a las normas de desarrollo, adaptando esta formación a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

La Diputación motivará y facilitará a todo el personal que lo solicite la realización del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual organizará todos los años los cursos necesarios para cubrir las solicitudes.

La Diputación proporcionará al personal de nuevo ingreso la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o, en caso, el cambio de puesto, que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar, para lo que se estará a lo dispuesto en el vigente Manual de Acogida de la Corporación.

La Diputación proporcionará a todo el personal, la información y la formación necesaria en este ámbito, siendo compensado el tiempo dedicado a esta causa cuando se desarrolle en horario no laboral.

Artículo 76. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

1. De acuerdo con el artículo 20, de la LPRL, la Diputación de Sevilla deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada Centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que pueda estar expuesto el personal con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al Protocolo de Actuación, a lo dispuesto en el artículo 21, de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada Centro.

3. La Diputación programará anualmente los simulacros de evacuación a realizar en los distintos Centros, según lo dispuesto en la legislación vigente, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Todos los Centros de trabajo dispondrán de un Plan de Emergencia actualizado, o bien un Plan de Autoprotección y Emergencias, según el caso.

Artículo 77. Equipos de Protección Individual (EPIs).

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17, de la LPRL.

Para la compra de EPIs se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de las personas asesoras y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Igualmente, se crea una Comisión Técnica de Selección, Seguimiento y Control de estos equipos, con independencia de la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de Trabajo. Para la entrega de este tipo de prendas se seguirá un procedimiento más ágil que el establecido para los uniformes, debiendo crearse un stock en los Centros de trabajo que así lo requieran, en aras a facilitar la utilización de los mismos.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPIs. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPIs.

Para la compra de los EPIs será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPIs para aquellas categorías y/o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

En todo caso se atenderá al Procedimiento PRO-12 Gestión Integral de EPI, aprobado mediante Resolución n.º 3436/2020, de 20 de julio.

Artículo 78. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

En lo relativo a la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL y el procedimiento aprobado a tal efecto por la Diputación de Sevilla mediante Resolución de Presidencia 2289/2015, de 10 de junio.

Artículo 79. Promoción de la salud. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral.

La Diputación de Sevilla a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda al personal afectado por la problemática que generan las adicciones en el ámbito laboral.

Artículo 80. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y la Diputación de Sevilla, con carácter previo deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 81. Vigilancia de la Salud.

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en el Convenio tendrá derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad

y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevará a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por la entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La Diputación procurará poner los medios e instrumentos necesarios para conocer el grado de satisfacción de del personal en relación al Servicio de Prevención y Salud Laboral, dándose cuenta de sus resultados al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 82. Protección a la Maternidad.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26, de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

En caso de no ser posible la adaptación del puesto, de manera compatible con su estado, se regulará una suspensión de contrato de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías y derechos derivados de la normativa aplicable, sin menoscabo de sus percepciones salariales íntegras, reserva del puesto de trabajo, respetándose la antigüedad así como todos los derechos sociales inherentes a la empleada, siéndole de aplicación lo estipulado en el Capítulo IV, del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Lo recogido en este artículo resultará, igualmente, de aplicación durante el periodo de lactancia.

Artículo 83. Segunda Actividad.

El personal laboral que, por disminución de sus aptitudes psicofísicas, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho, previa evaluación realizada al efecto por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o mediante Resolución de la Seguridad Social, a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus limitaciones y capacidades, siempre que existan vacantes en la plantilla de personal laboral.

En todo caso se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente, no quedando afectado este derecho por el hecho de que el personal laboral perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Diputación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Se establece una Comisión Técnica para el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida y cuya composición se determinará por la Comisión Paritaria del Convenio.

La Diputación elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal laboral declarado en situación de discapacidad.

Artículo 84. Protección en los casos de acoso laboral, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el "Protocolo de Actuación sobre Prevención y Solución de Quejas en Materia de Acoso", actualizado por Acuerdo Plenario de 26 de octubre de 2017 y en el "Protocolo de Actuación en caso de Violencia de Género, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo", modificado y aprobado por Acuerdo Plenario de 30 de abril de 2019, elaborados por la Diputación de Sevilla y las Organizaciones Sindicales representativas de ésta.

Artículo 85. Trabajos sometidos a turnos.

Para la vigilancia del trabajo a turnos y la adopción de medidas sobre las consecuencias negativas, que pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo, de este tipo de régimen de horario laboral a nivel de factores psicosociales, se estará a lo dispuesto en la normativa europea al respecto. Se crea un Grupo de Trabajo de carácter técnico para el estudio de la situación y propuesta de medidas en aquellos Centros sometidos a este régimen de jornada laboral.

09

RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 86. Responsabilidad Civil.

Por la Comisión Paritaria del Convenio se estudiará la ampliación del Seguro de Responsabilidad Civil a otros colectivos distintos de los actualmente cubiertos, que abarque a la totalidad de la plantilla laboral de la Diputación, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

10

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 87. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la Corporación, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que ostente en el Comité de Empresa. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

La Presidencia del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión.

Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán por el Área del Empleado/a Público en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión mensual que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

A la Comisión Paritaria le competirá, igualmente, la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, así como las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes.

11

EMPLEO**Artículo 88. Medidas contra el Paro.**

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan la siguientes medidas:

1. **Mantenimiento del volumen de empleo** de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
2. **Evaluación de la regulación de horas extraordinarias** y la sustitución por empleo.
3. **Ningún empleado o empleada** de la Diputación **ocupará más de un puesto de trabajo** en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
4. El **personal laboral que tenga jornada reducida**, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
5. Con el objetivo de posibilitar la articulación de la cobertura de las **necesidades de personal** derivadas de subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del Convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con el Comité de Empresa, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

El Comité de Empresa recibirá, con carácter previo a las contrataciones, información acerca de dichas subvenciones, programas, acuerdos o proyectos y de las contrataciones a realizar.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de los requisitos del personal a contratar y participará en los procesos de selección que se desarrollen.

Finalmente, el Comité de Empresa recibirá información de las condiciones de prestación de los contratos mediante reuniones que al efecto se celebren con las Direcciones Generales de las Áreas responsables de la gestión de los mismos y del Área del Empleado/a Público.

6. Dada la problemática relativa a la inserción laboral de **personas desempleadas mayores de 50 años**, por la Comisión Paritaria del presente Convenio se establecerán los mecanismos que articulen la mayor continuidad laboral en la Diputación para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad durante la vigencia del presente Convenio y con la antigüedad que determine la citada Comisión.

12

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**Artículo 89. Acción Sindical en la Empresa.**

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún personal laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 90. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral afectado por el presente Convenio y como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de su propio personal afiliado.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se estudiará una mayor flexibilidad en la distribución en cuanto al reparto de las mencionadas horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por las Direcciones de Centros o Áreas, Área del Empleado/a Público, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Negociación Colectiva, Comité de Empresa y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por el Personal Delegado fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

Funciones y competencias:

- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral en el Centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) El Comité de Empresa participará, en colaboración con la Diputación, en la administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos Centros de trabajo y servicios.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivos y recreativos, que serán tenidos en consideración.

- c) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier persona empleada laboral como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliada la misma, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la Diputación, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado o delegada que solicite.
- d) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del Centro o Servicio.
- e) En materia de Seguridad y Salud Laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.
- f) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
- g) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopidora, en el caso de que exista, con comunicación a la persona responsable de la misma.
- h) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito.
 - Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
 - Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los Centros y Servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.
 - Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas al personal laboral que se encuentren depositadas en Caja.

- i) Tendrá acceso al Boletín Oficial de la Provincia, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, Boletín Oficial del Estado y Diario Oficial de la Unión Europea.
- j) Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.
- k) El Área del Empleado/a Público celebrará mensualmente una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.
- l) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier Servicio de la Corporación.
- m) Elaboración de la plataforma reivindicativa.
- n) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- ñ) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la Diputación en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por la Presidencia del mismo o persona en quien delegue.
- o) Por el Comité de Empresa se procederá a la designación de dos de sus miembros para que queden liberados en idénticas condiciones a la señaladas en el apartado K), del artículo siguiente.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como personal delegado.

- a) En caso de imposición por parte de la Diputación de cualquier sanción al personal delegado del Comité de Empresa, tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio.
- b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado o Delegada del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 91. Secciones Sindicales. *(Artículo parcialmente modificado según interpretación efectuada por Acuerdo Mesa General de Negociación de fecha 18/07/2013)*

El personal laboral tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como personal laboral, le son propios.

A tal fin, el personal laboral, podrá afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Personas Trabajadoras que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Corporación Provincial y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. La Corporación reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

La Diputación dispensará la adecuada protección al personal empleado público a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- A) Influir en las condiciones de empleo del personal para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- B) Hostigar o relegar en su trabajo al personal empleado o perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

- C) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Se podrán crear secciones sindicales en los Centros de trabajo, debiéndose tener en cuenta para su creación las siguientes circunstancias que darán lugar a distintos tipos de secciones sindicales:

1. Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hubiesen obtenido el 10% de representación en los órganos unitarios. Estas secciones estarán representadas por un solo delegado o delegada sindical que tendrá los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
2. Secciones sindicales de sindicatos que hubiesen alcanzado el 10% de representación en los órganos unitarios de los Centros de trabajo con más de 250 empleados/as, podrán tener tres delegados/as distribuidos de la siguiente forma:
 - Una persona delegada en los CC.SS. de Miraflores.
 - Dos personas delegadas para el resto de la Diputación.

Este personal delegado sindical tendrá los derechos reconocidos en la LOLS.

3. Las Centrales sindicales que superen el 10% de afiliación en la Diputación y el 5% en el Centro de trabajo, tendrán reconocidos, además de los establecidos en la citada LOLS, los siguientes derechos:
 - a) Nombrar un delegado o delegada sindical en cada Centro y a uno más por cada 50 personas afiliadas o fracción, hasta un máximo de 5.

A estos solos efectos se reconocen como Centros de trabajo los siguientes:

- Sede Central.
 - CC.SS. Miraflores.
 - CEP Pino Montano.
 - CEP Blanco White.
 - Imprenta Provincial.
 - Cortijo de Cuarto.
 - Drogodependencia.
 - Vivero Provincial.
 - Residencia de Mayores "La Milagrosa" de Marchena.
 - Servicio de Carreteras.
 - SEPEI.
- b) Cada persona delegada podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que el personal delegado del Comité de Empresa, disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
 - c) Las Centrales sindicales que, en el conjunto de la Diputación superen 300 personas afiliadas tendrán un delegado o delegada que dispondrá de 25 horas al mes retribuidas con las garantías y derechos mencionados en el apartado anterior.

El conjunto de Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través del personal delegado o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todas y cada una de las personas afiliadas, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce al personal laboral el derecho a acceder ante los órganos de la Diputación por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

- e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral del personal laboral.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todo el personal laboral, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario. No obstante, este derecho solamente lo ostentarán las Secciones Sindicales recogidas en los puntos 2 y 3 anteriores.
- b) La Diputación habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales del personal afiliado a los distintos sindicatos que así lo solicite. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.
- c) No podrán ser sancionado el personal delegado sindical disciplinariamente, ni discriminado en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladado con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del empleado o empleada en el ejercicio de su representación durante el período que haya sido elegido y los tres años siguientes.
- d) En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por la Diputación.
- e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de personas asesoras sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.
- f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.
- g) Derecho a disponer para el conjunto de su personal afiliado de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para la asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación. Este derecho solamente resulta de aplicación a las Secciones Sindicales recogidas en el punto 3 anterior.
- h) Ejercer como personal delegado sindical, y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.
- i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.
- j) Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10% en el Centro y en la Diputación; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones. Se establece la posibilidad de que el crédito horario que pueda corresponder al conjunto del personal delegado sindical de un mismo sindicato, aunque correspondan a distintas Secciones Sindicales, está abierto a la acumulación en favor del personal delegado sindical que pueda designarse a tales efectos.
- k) El conjunto de las Secciones Sindicales correspondientes a Sindicatos que, contando con presencia en el Comité de Empresa de la Diputación, ostenten la condición de más representativo en el ámbito provincial, tendrán derecho a elegir, cada una de ellas, un máximo de dos componentes, incluyendo en dicho cómputo los que se elijan en virtud del Acuerdo para el personal funcionario de la Diputación de Sevilla, para que queden liberados de la prestación de sus servicios laborales, debiendo procederse a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo y turno anterior al cese de tal situación. Asimismo, en el caso de que la Sección Sindical contara también con presencia en la Junta de Personal, la suma de personal liberado por este motivo no podrá exceder de tres en total. Por sindicato que ostente

la condición de más representativo en el ámbito provincial debe entenderse los sindicatos que, en el conjunto del sector de las Administraciones Públicas de la provincia de Sevilla, obtengan resultados electorales en los procesos que se lleven a cabo para la designación de representantes, tanto de personal funcionario como de personal laboral, que le hagan acreedores de dicho reconocimiento.

- l) En los casos en que este artículo, o en otros del presente Convenio, se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la Diputación en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

Artículo 92. Disfrute del Crédito Horario.

El crédito horario de los miembros de los órganos de representación unitario y del personal delegado sindical, se mantiene en las mismas condiciones hasta tanto por la Mesa General de Negociación se culmine la negociación iniciada sobre la materia, en cumplimiento de la normativa vigente.

No obstante lo anterior, el uso del crédito horario de los miembros de los órganos de representación unitarios y personal delegado sindical estará sujeto a la comunicación previa a la jefatura de servicio o departamento correspondiente, posibilitándose la adecuada cobertura de los correspondientes servicios y turnos de trabajo.

En cumplimiento del artículo 9 del Reglamento del Registro de Órganos de Representación del personal al servicio de la Diputación de Sevilla, el personal responsable deberá comunicar el disfrute del crédito horario al Registro de Órganos de Representación del personal al servicio de la Diputación de Sevilla en el plazo máximo de 3 días hábiles desde el siguiente a la adopción del acto o del que haya tenido conocimiento del mismo. (Reglamento de Órganos de Representación de la Diputación de Sevilla).

En relación al disfrute del crédito horario, se podrán ceder las horas mensuales de los miembros del Comité de Empresa al personal delegado sindical de la misma Sección Sindical. (Acuerdo Mesa General de Negociación de fecha 18/07/2013)

Artículo 93. Derecho de Reunión y Asamblea.

El personal laboral de la Diputación tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Área del Empleado/a Público, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Diputación, mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya trabajo a turno, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La Empresa y el Centro de trabajo dispondrá de un local adecuado para la celebración de Asambleas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, por la Comisión Paritaria del presente Convenio se regulará un sistema que permita la celebración de un número determinado de horas destinadas a Asambleas en coincidencia con la jornada de trabajo.

13

FALTAS Y SANCIONES**Artículo 94. Faltas y sanciones.****FALTAS.**

Las faltas cometidas por el personal laboral estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas Leves. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) La falta de asistencia sin causa justificada.
- c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El personal indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o personal empleado, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la Diputación.
- h) La negligencia del personal empleado en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por el personal superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- m) La no comunicación por parte del personal responsable de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

2. Faltas Graves. Son faltas graves:

- a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otra persona empleada, persona funcionaria, utilizando la tarjeta, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por el personal superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
- h) La manipulación intencionada de tarjeta, lista de asistencia o cualquier otro elemento de control horario.
- i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

- j) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
- l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
- m) El incumplimiento por parte del personal responsable de grupo de la obligación de notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo del personal a su cargo.
- n) La simulación de enfermedad o accidente.
- ñ) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el personal tenga acceso.
- o) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otra persona.
- p) Abuso de autoridad.

3. **Faltas Muy Graves.** Son faltas muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.
- d) Las ofensas verbales o físicas al personal jerárquico, compañeros/as y personal a su cargo, incluyendo el acoso moral en el trabajo.
- e) Las conductas constitutivas de acoso sexual.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el personal empleado se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- i) El hurto o el robo tanto al personal empleado como a la Empresa.
- j) Violar secretos de la Diputación, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.
- k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

SANCIONES.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.
2. Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
3. Sanciones por faltas muy graves. Serán las siguientes:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - b) Despido.

En cuanto a las faltas muy graves, sanciones y prescripción se estará, además, a lo establecido en el TREBEP.

Se establece un procedimiento de revisión de sanciones impuestas, a través de una Comisión Paritaria creada al efecto, a la que cualquier personal laboral podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días desde la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales, tendrá carácter previo y facultativo. Se considerará intentada la solución a través de la Comisión Paritaria cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA

PRIMERA. La totalidad de las aportaciones de la Corporación al Plan de Pensiones recogidas en el presente Convenio, resultantes de la obligada aplicación del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y recurridas en la actualidad por algunas de las Centrales Sindicales con representación en esta Diputación, quedan supeditadas al resultado de las decisiones judiciales al respecto que, en el caso de ser favorables a su pretensión, supondrá la aplicación retroactiva de las mencionadas aportaciones.

SEGUNDA. Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la Diputación Provincial de Sevilla, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, con participación en los órganos de representación, serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas, consensuando los criterios que, en su caso, puedan afectar al mantenimiento del personal perteneciente a la plantilla de la Diputación.

TERCERA. Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Normativa de aplicación: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

SEGUNDA. Cargos Educativos: En los Institutos de Enseñanza Obligatoria "Virgen de los Reyes" e "Híspalis", pertenecientes a los Complejos Provinciales "Blanco White" y "Pino Montano", respectivamente, tendrán la consideración de Cargos Docentes los de Dirección, Vicedirección, Secretaría, Vicesecretaría, Jefatura de Estudios, Jefatura de Estudios Adjunta y Jefatura de Departamento.

En los Internados y Residencias tendrán la consideración de cargos los de Coordinación de Internado y Coordinación de Residencia.

En cuanto a las retribuciones del personal designado para desempeñar dichos cargos, se estará a lo establecido en las tablas del Anexo II, Apartado 10).

TERCERA. CC.SS. Miraflores: La demanda de prestación de servicios que ostentan las personas residentes de los CC.SS de Miraflores, conlleva la necesaria adaptación del actual sistema hospitalario a un nuevo sistema residencial que dé respuesta a los nuevos servicios. Por tanto, las partes firmantes de este Convenio continuarán las negociaciones tendentes a una nueva estructura funcional y profesional del personal laboral adscrito a los citados servicios.

CUARTA. Acceso de Personal con discapacidad: Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de personal laboral discapacitado en el sistema ordinario de trabajo.

En este sentido se estará a lo dispuesto en el artículo 28, de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad de Andalucía, por lo que se establece una reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.

QUINTA. Plan Integral de Empleo: Las partes acuerdan proceder al desarrollo de un Plan Integral de Empleo durante la vigencia del presente Convenio, que permita concretar los siguientes aspectos:

- Concurso de traslado y otros mecanismos previstos de cobertura de vacantes.
- Homologaciones.
- Relación de puestos de trabajo.
- Funcionarización del personal laboral.
- Oferta de Empleo Público, estableciendo muy especialmente la aplicación del sistema de consolidación de empleo temporal.

El desarrollo de los distintos ejes que conforman el Plan Integral de Empleo se realizará de acuerdo con la siguiente calendarización:

Relación de Puestos de Trabajo	Concurso de Traslados	Homologación Funcionarización OEP
Finalización diciembre 2013	Inicio y Negociación primer trimestre 2014	Inicio y Negociación segundo trimestre 2014

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. En el supuesto de que en el año 2015 no se procediera a la incorporación en el Plan de Pensiones de las cuantías correspondientes al no abono de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012, se procederá al abono de las diferencias producidas en relación con el personal funcionario, en el primer trimestre de 2015.

SEGUNDA. Todos aquellos artículos que, por establecerlo en alguna norma estatal o autonómica, no pudieran ser de aplicación, tendrán suspendida su vigencia mientras dure dicha situación, restableciéndose la misma de forma inmediata desde el momento en que fuera legalmente posible.

TERCERA. Teniendo en cuenta la situación económica existente por la que atraviesa el país, las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural de la plantilla de la Corporación existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre el presente Convenio.

CUARTA. Los incrementos retributivos de aplicación en los ejercicios 2014/15 serán los que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto del personal empleado público y resultarán, en su caso, de aplicación sobre los conceptos incluidos en el Capítulo II (Condiciones Económicas) y sobre los artículos del Capítulo V (Condiciones Sociales) que tengan contenido económico.

ANEXO I

GRUPOS ECONÓMICOS

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a la Diputación Provincial de Sevilla, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos:

GRUPO V	Título de Doctorado, Grado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura
GRUPO IV	Título de Ingeniería Técnica, Grado, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica
GRUPO III	Título de Bachiller, Técnico/a, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse (*).
GRUPO II	Título de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse (*).
GRUPO I	Certificado de Escolaridad

No obstante, el personal laboral en activo a la firma del presente Convenio, continuará encuadrado en el Grupo Económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación al personal laboral fijo que desee presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 52, cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo "II", o en el Grupo "III", en ese último caso, cuando nos encontremos ante las excepciones establecidas por razón de oficio, por considerarlas categorías propias del desarrollo profesional en el seno de la Empresa. (Actualizadas según las existentes en la Corporación).

GRUPO V:

- Arquitecto/a Superior Urbanista.
- Director/a Técnico/a.
- Jefe/a de Administración.
- Médico/a Generalista.
- Médico/a Geriatra.
- Profesor/a.
- Psicólogo/a.
- Resp. Dptvo. de Zona.
- Titulado/a Superior.

GRUPO IV:

- Arquitecto/a Técnico.
- Auxiliar de Enseñanza.
- Ayudante de Archivo y Bibliotecas.
- Contable.
- Coordinador/a de Actividades Culturales.

- Coordinador/a de Cultura.
- Coordinador/a de Deportes.
- Coordinador/a de Juventud.
- Coordinador/a de Prevención.
- Delineante/Topógrafo/a.
- Educador/a.
- Encargado/a General.
- Enfermero/a.
- Graduado/a Social.
- Guía Cultural.
- Ingeniero/a Técnico/a Topógrafo/a.
- Ingeniero/a Técnico/a Industrial.
- Mediador/a Social.
- Técnico/a Medio de Organización.
- Técnico/a de Prevención de RRL.
- Técnico/a Diseño Gráfico.
- Técnico/a Medio.
- Técnico/a Medio de Igualdad.
- Terapeuta Ocupacional.
- Topógrafo/a.
- Trabajador/a Social.

GRUPO III:

- Administrativo/a.
- Auxiliar Topógrafo/a (*)
- Capataz (*).
- Conductor/a (*).
- Delineante.
- Delineante Superior.
- Encargado/a (*).
- Encargado/a de Mantenimiento.
- Encargado/a de Obras.
- Encargado/a de Instalaciones Deportivas.
- Gobernante/a (*).
- Jefe/a de Cocina (*).
- Oficial de 1.ª (*).
- Oficial 1.ª Albañil.
- Oficial 1.ª Carpintero/a.
- Oficial 1.ª Fotocomponedor/a.
- Oficial 1.ª Fotomecánica.
- Oficial 1.ª Frigorista.
- Oficial 1.ª Herrero/a-Soldador/a.
- Oficial 1.ª Intendente (*).
- Oficial 1.ª Maquinista Vivero.
- Oficial 1.ª Laboratorio Montaje y Offset.
- Oficial 1.ª Mecánico/a.
- Oficial 1.ª Vigilante.

- Oficial 1.ª Jardinería.
- Oficial 1.ª Vigilante de carreteras.
- Oficial de Mantenimiento.

GRUPO II:

- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar de Clínica.
- Auxiliar Psiquiátrico.
- Auxiliar Puericultura.
- Ayudante/a de Gobernante/a.
- Cocinero/a (*)
- Copista.
- Costurero/a.
- Costurero/a cortador/a.
- Especialista 2.ª.
- Especialista 2.º Detección de Fugas.
- Especialista 2.ª Máquinas reproductoras de planos
- Guarda Casero.
- Guarda Ganadero/a
- Guarda Jardinero/a.
- Monitor/a.
- Oficial 2.ª Albañil.
- Oficial 2.ª Calefactor/a.
- Oficial 2.ª Cortijo.
- Oficial 2.ª Encuadernador/a.
- Oficial 2.ª Fontanero/a.
- Oficial 2.ª Pintor/a.
- Oficial 2.ª Vigilante Obras.
- Operador/a de Emergencias.
- Telefonista.
- Telefonista-Recepcionista.

GRUPO "I":

- Camarero/a-Fregador/a.
- Costurero/a.
- Fregador/a.
- Lavadero/a.
- Limpiador/a.
- Limpiador/a-camarero/a.
- Limpiador/a-lavadero/a.
- Mozo/a de servicio.
- Operario de Actividades Domésticas.
- Operario de Servicios Generales.
- Ordenanza.
- Peón.
- Personal de Guardia, Vigilancia y Portería.
- Personal de Actividades Domésticas.
- Personal de Servicios Generales.
- Portero/a.

Con carácter previo a la convocatoria de la próxima Oferta de Empleo Público, con respecto a las plazas que puedan ser objeto de la misma, se procederá a considerar, al existir una identidad funcional, la existencia de tres categorías profesionales, a saber, Personal de Actividades Domésticas, Personal de Servicios Generales y Personal de Guarda, Vigilancia y Portería, integrándose las distintas categorías de acuerdo con el siguiente criterio:

- Actividades Domésticas: Fregador/a, Lavadero/a, Lavandera/o-Costurero/a, Limpiador/a, Limpiador/a-Camarero/a, Limpiador/a-Lavadero/a, Pinche de Cocina, Planchador/a, Camarera/o-Fregador/a.
- Servicios Generales: Mozo/a de Servicio, Operario/a de Servicios Generales y Peón.
- Guarda, Vigilancia y Portería: Guarda, Ordenanza, Portero/a, Vigilante, Vigilante de Obras, Casero/a y Subalterno/a.

ANEXO II

TABLAS RETRIBUTIVAS PARA LOS EJERCICIOS 2013-2015 CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL

TABLAS APLICABLES EN EL EJERCICIO 2022

Apartado 1: SALARIO BASE

GRUPO	MENSUAL	ANUAL
I	1.781,78 €	21.381,36 €
II	2.007,03 €	24.084,36 €
III	2.232,50 €	26.790,00 €
IV	2.828,52 €	33.942,24 €
V	3.251,03 €	39.012,36 €

Apartado 2: ANTIGÜEDAD

GRUPO	MENSUAL	ANUAL (14 pagas)
I	25,36 €	355,04 €
II	27,00 €	378,00 €
III	29,55 €	413,70 €
IV	37,89 €	530,46 €
V	47,35 €	662,90 €

Apartado 3: PAGAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL €
I	1.920,93 €	1.920,93 €	1.920,93 €	5.762,79 €
II	2.037,61 €	2.037,61 €	2.037,61 €	6.112,83 €
III	2.216,08 €	2.216,08 €	2.216,08 €	6.648,24 €
IV	2.580,26 €	2.580,26 €	2.580,26 €	7.740,78 €
V	2.918,94 €	2.918,94 €	2.918,94 €	8.756,82 €

Apartado 4: *COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD*

NIVEL	MENSUAL	ANUAL
1	228,86 €	2.746,32 €
2	243,19 €	2.918,28 €

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Encargado/a Mantenimiento	243,19 €	2.918,28 €
Secretario/a Dirección	177,85 €	2.134,20 €
Técnico/a Diseño Gráfico	243,19 €	2.918,28 €

Apartado 5: *COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA (SECRETARÍA)*

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Secretaria/o Dirección	311,01 €	3.732,12 €

COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA: GRUPO I

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Camarero/a-Fregad	87,02 €	1.044,24 €
Fregador/a	87,02 €	1.044,24 €
Lavandero/a	87,02 €	1.044,24 €
Limpiador/a-Camarero/a	87,02 €	1.044,24 €
Limpiador/a-Camarero/a	87,02 €	1.044,24 €
Limpiad-Lavandero/a	87,02 €	1.044,24 €
Mozo/a Servicio	87,02 €	1.044,24 €
Mozo/a Servicio Polideportivo	87,02 €	1.044,24 €
Oper. Serv. Grales.	87,02 €	1.044,24 €
Ordenanza	87,02 €	1.044,24 €
Portero/a	87,02 €	1.044,24 €
Peón	87,02 €	1.044,24 €
Pers. Guarda, Vigilancia y Portería	87,02 €	1.044,24 €
Personal Activ. Domésticas	87,02 €	1.044,24 €
Personal Serv. Generales	87,02 €	1.044,24 €

COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA: GRUPO II

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Auxiliar Administrativo/a	36,22 €	434,64 €
Auxiliar Clínica	36,22 €	434,64 €
Auxiliar Psiquiatría	36,22 €	434,64 €
Auxiliar de Puericultura	36,22 €	434,64 €
Ayudante/a Gobernante/a	36,22 €	434,64 €
Cocinero/a	36,22 €	434,64 €
Costur-Corta.	36,22 €	434,64 €
Guarda Ganadero/a	36,22 €	434,64 €
Guarda Jardinero/a	36,22 €	434,64 €
Guarda Casero	36,22 €	434,64 €
Especialista 2. ^a	36,22 €	434,64 €
Espec. 2. ^a Detección Fugas	36,22 €	434,64 €
Especialista Máq. Repro de planos	236,04 €	2.832,48 €
Jefe/a Grupo Auxiliar Clínica	36,22 €	434,64 €

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Monitor/a	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Fontanero/a	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Albañil	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Calefactor	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Cortijo	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Encuadernador/a	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Pintor/a	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Vigilante Obras	36,22 €	434,64 €
Oper. Emergencias	36,22 €	434,64 €
Secretaria/o Dirección	36,22 €	434,64 €
Telefonista-Recepcionista	36,22 €	434,64 €
Oficial 2.ª Encuadernador/a	35,51 €	426,12 €
Oficial 2.ª Pintor/a	35,51 €	426,12 €
Oficial 2.ª Vigilante obras	35,51 €	426,12 €
Oper. Emergencia	35,51 €	426,12 €

COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA: GRUPO III

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Administrativo/a	10,58 €	126,96 €
Auxiliar de Topografía	10,58 €	126,96 €
Delineante/a	225,13 €	2.701,56 €
Delineante/a	10,58 €	126,96 €
Gobernante/a	10,58 €	126,96 €
Oficial Mantenimiento	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª	10,58 €	126,96 €
Oficial 1º Albañil	10,58 €	126,96 €
Oficial 1º Calefactor	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Charolista	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Cortijo	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Electricista	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Fontanero/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Fotocomponedor/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Frigorista	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Herrero/a Mec. Fogón	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Herrero/a-Soldador/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Intendente	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Jardinero/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Lab. Montaj. Offset	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Laboratorio	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Limpieza	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Maquinista Offset	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Mecanico/a-Tornero/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1º Pintor/a	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Tupista	10,58 €	126,96 €
Oficial 1ª Carpintero/a	10,58 €	126,96 €
Secretaria/o Dirección	10,58 €	126,96 €
Téc/a Prevención Seguridad e Higien. Ind.	286,99 €	3.443,88 €

Apartado 6: *COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD*

NIVEL	MENSUAL	ANUAL
1	205,54 €	2.466,48 €
2	270,08 €	3.240,85 €
3	286,53 €	3.438,36 €

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD PERSONAL CONDUCTOR

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Conductor/a	651,80 €	7.821,60 €
Oficial 1.ª Mecánico/a	651,80 €	7.821,60 €

Apartado 7: *COMPLEMENTO DE EXPOSICIÓN AL RIESGO*

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Enfermero/a	42,24 €	506,88 €
Oficial 1.ª Albañil	203,44 €	2.441,28 €
Oficial 1.ª Calefactor/a	203,44 €	2.441,28 €
Oficial 1.ª Fontanero/a	203,44 €	2.441,28 €
Personal Servicios Generales	203,44 €	2.441,28 €

COMPLEMENTO EXPOSICIÓN AL RIESGO (PEONES VÍAS y OBRAS)

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
Peón	80,81 €	969,72 €
Personal de Servicios Generales	80,81 €	969,72 €

Apartado 8: *ROTACIÓN (M/N o T/N) Genérica*

GRUPO	IMPORTE
I	31,54 €
II	31,54 €
III	31,54 €
IV	31,54 €
V	31,54 €

ROTACIÓN (M/N o T/N) Cohesión Social e Igualdad y CC Educativos del Área de Cultura y Ciudadanía

GRUPO	IMPORTE
I	37,19 €
II	37,19 €
III	37,19 €
IV	37,19 €
V	37,19 €

ROTACIÓN (M/T/N) Genérica

GRUPO	IMPORTE
I	100,68 €
II	100,68 €
III	100,68 €
IV	100,68 €
V	100,68 €

ROTACIÓN (M/T/N) Cohesión Social e Igualdad y CC Educativos del Área de Cultura y Ciudadanía

GRUPO	IMPORTE
I	118,76 €
II	118,76 €
III	118,76 €
IV	118,76 €
V	118,76 €

ROTACIÓN (M/T) Genérica

GRUPO	IMPORTE
I	22,04 €
II	22,04 €
III	22,04 €
IV	22,04 €
V	22,04 €

ROTACIÓN (M/T) Cohesión Social e Igualdad y CC Educativos del Área de Cultura y Ciudadanía

GRUPO	IMPORTE
I	26,01 €
II	26,01 €
III	26,01 €
IV	26,01 €
V	26,01 €

Apartado 9: *COMPLEMENTO DE GUARDIA LOCALIZADA*

MENSUAL	ANUAL
202,81 €	2.433,72 €

Apartado 10: *COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DE CARGO EDUCATIVO*

CARGO	MENSUAL	ANUAL
Director/a	350,73 €	4.208,76 €
Vicedirector/a, Secretario/a y Jefe/a de Estudios	255,06 €	3.060,72 €
Vicesecretario/a, Jefe/a de Estudios Adjunto, Jefe/a de Departamento	159,41 €	1.912,92 €
Coordinador/a de Internado, Coordinador/a de Residencia	90,23 €	1.082,76 €

OTROS COMPLEMENTOS DE DESEMPEÑO DE CARGO EN CENTRO EDUCATIVO

CARGO	MENSUAL	ANUAL
Secretario/a del Complejo	350,73 €	4.208,76 €
Gestor/a Educativo del Complejo	350,73 €	4.208,76 €

Apartado 11: COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO DE ABSORCIÓN (ANTIGUOS PLUSES DE ALTERNATIVA, DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL DE GUADALORA, MONTE MADROÑALEJO Y ANTIGUAS OFICINAS DEL SEPEI)

MENSUAL	ANUAL
179,28 €	2.151,36 €

Apartado 12: COMPLEMENTO DE MULTIFUNCIÓN

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
Camare-Fregad	191,56 €	2.298,72 €
Limpia-Camarero/a	191,56 €	2.298,72 €
Limpiador/a	191,56 €	2.298,72 €
Mozo/a Servicio	191,56 €	2.298,72 €
Personal Serv. Grales	191,56 €	2.298,72 €
Personal Activ. Domésticas	191,56 €	2.298,72 €

Apartado 13: COMPLEMENTO GUARDIA DE REFUERZO (SEPEI)

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
Oper. Emergencias	163,14 €	1.957,68 €

HORAS DE REFUERZO (SEPEI)

CATEGORÍA	IMPORTE
Operador/a Emergencias	21,52 €/hora

Apartado 14: PLUS DE DISPONIBILIDAD; SERVICIOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS Y; SERVICIOS ESPECIALES DEL PERSONAL CONDUCTOR DEL PARQUE MÓVIL (subsumido en Apartado 6: Complemento de disponibilidad Personal Conductor; Apartado 17: Festivos (Personal conductor); Apartado 15: Servicios Especiales)

COMPLEMENTO DE FUNCIONES (suprimido)

Apartado 15: SERVICIOS ESPECIALES

GRUPO	IMPORTE
I	645,80 €
II	645,80 €
III	645,80 €
IV	645,80 €
V	645,80 €

CATEGORÍA	IMPORTE
Servicio de Macero/a	120 €

Apartado 16: HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	Euros/hora	
	Antigüedad menor a 21 años	Antigüedad mayor a 21 años
I	29,47 €	30,82 €
II	32,68 €	34,12 €
III	36,18 €	37,75 €
IV	44,63 €	46,30 €
V	52,11 €	54,53 €

Apartado 17: FESTIVOS

GRUPO	IMPORTE
I	26,89 €
II	29,82 €
III	32,97 €
IV	40,99 €
V	46,58 €

FESTIVOS (PERSONAL CONDUCTOR)

GRUPO	FESTIVOS €/día
I	91,05 €
II	91,05 €
III	91,05 €
IV	91,05 €
V	91,05 €

Apartado 18: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

GRUPO	NOCTURNIDAD €/hora
I	2,85 €
II	3,20 €
III	3,57 €
IV	4,54 €
V	5,21€

Apartado 19: DESPLAZAMIENTOS

IMPORTE POR KILÓMETROS
0,23.-€/kilómetro

Apartado 20: DIETAS

GRUPO	Dieta de Manutención Reducida (1 comida)	Media de Manutención Completa (Almuerzo y cena)	Dieta completa (manutención completa + alojamiento)	Por alojamiento	Colonias por día (más de 3 días)
I	14,11	28,21	77,13	48,92	26,61
II	14,11	28,21	77,13	48,92	26,61
III	14,11	28,21	77,13	48,92	26,61
IV	18,70	37,40	103,37	65,97	26,61
V	18,70	37,40	103,37	65,97	26,61

Apartado 21: MÓDULOS INDEMNIZACIÓN A LA JUBILACIÓN Y EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO (FACTOR 1 APARTADO B)

GRUPO	IMPORTE
I	1.973,98 €
II	2.145,07 €
III	2.350,53 €
IV	2.919,08 €
V	3.345,21 €

Apartado 22: *COMPLEMENTO JEFATURA DE GRUPO R.G.A.*

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a Grupo Auxiliar Clínica	404,99 €	4.859,88 €

Apartado 23: *DESCANSO SEMANAL*

GRUPO	Importe
I	26,89 €
II	29,82 €
III	32,97 €
IV	40,99 €
V	46,58 €

ANEXO III

RELACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO Y UNIFORMES

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Trabajador/a Social y similar RGA Miraflores	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1	IA	
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/c.	1	VA	
	Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c Estampado	2	AA	
	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforados	1	IA	
	Zapatos deportivo	1	VA	
	Calcetines blancos	2	IA	* Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Camiseta blanca algodón m/c	2	VA	
	Chándal algodón color	1	IA	
Auxiliar de Clínica Auxiliar Psiquiátrico	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
	Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c Estampado	2	AA	
	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforados	1	IA	
	Zapato deportivo	1	VA	
	Calcetines blancos	2	IA	* Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Camiseta blanca algodón m/c	2	VA	** Sólo para Jefaturas de grupo
	Chándal algodón color	1	IA	
Auxiliar de Clínica Auxiliar Psiquiátrico RGA Miraflores	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
	** Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/c	1	AA	
	* Pantalón tergal gris ver.	1	VA	
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Jersey cuello pico azul marino m/l	1	IA	* Opción a pantalón vaquero.
	Zapatos s/goma ver	1	VA	** Para señora solo pantalón vaquero (2)
	Gorra protección solar	1	VA	
	Gorro lana	1	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos blucher s/goma inv.	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
Capataces/Capatazas, Vigilantes del Servicio Carreteras Personal Encargado de Obra	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	VA	
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino	1	IA	
	Camisa m/l celeste	1	IA	
	Camisa m/c celeste	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	IA	
	Chaqueta Polar Azul marino	1	AA	
	Botas piel becerro piso rural	2	AA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Gorra protección solar	1	VA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Tractorista Agrícola Personal mecánico			

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Capataz/Capataza de Lavandería	* Pantalón tergal gris verano.	1	VA	
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1	AA	
	** Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA	* Opción a vaquero ** Opción Chaqueta Polar cuatrienal
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Toalla	1	AA		
Personal Conductor Turismo Parque Móvil	Traje chaqueta uniforme invierno	1	AA	
	Traje chaqueta uniforme verano	1	IA	
	Camisa de vestir m/l	2	IA	
	Camisa de vestir m/c	2	VA	
	Calcetines hilo azul marino	2	AA	
	Calcetines negros cab	2	AA	* Según necesidades servicio.
	* Corbata sin escudo	1	CA	
	Zapatos s/ goma. Sin cordones	1	VA	
	Zapatos s/goma. Sin cordones	1	IA	
	Chaleco sin mangas cuello pico azul marino	1	CA	
Personal Conductor de Reparto Parque Móvil	Chaquetón paño azul marino	1	CA	
	Calcetines negros cab.	2	AA	
	Calcetines de hilo azul marino Cab.	2	AA	
	Camisa blanca m/l cab.	2	IA	
	Camisa blanca m/c cab.	2	IA	
	Camisa m/l cab.	1	VA	
	Chaleco sin mangas cuello pico azul marino	1	CA	
	Chaqueta polar azul marino cab.	1	CA	
	Chaquetón paño azul marino cab.	1	CA	
	Corbata sin escudo	1	CA	
Personal Encargado General (Personal Encargado de Mantenimiento, Personal Encargado de Taller y Personal Encargado de Servicios Generales) Personal de Fuga	Zapato s/goma cab. Sin cordones	1	IA	
	Zapato s/ goma cab. Sin cordones	1	VA	
	Pantalón vaquero cab.	1	AA	
	Jersey m/l cuello pico punto fino	1	VA	
	Traje chaqueta uniforme	1	AA	
	Anorak manga desmontable	1	CA	
	* Pantalón tergal gris verano	1	VA	
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	
	** Camisa con listas m/l	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
** Camisa con listas m/c	1	VA		
Polo m/c celeste	1	VA		
*** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	* Opción a pantalones vaqueros ** Opción a camisa celeste *** Opción a Anorak m/desmontable cuatrienal	
Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA		
Gorro lana	1	IA		
Toalla	1	AA		
Braga de cuello	1	IA		
Chaqueta polar	1	CA		
Calcetines oscuros	2	IA		
Zapatos s/goma verano	1	VA		
Zapatos Blucher s/goma invierno	1	IA		
Gorra protección solar	1	AA		
Delineantes Topógrafos Auxiliar de Topografía	* Pantalón tergal gris	1	AA	
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Polo celeste m/l	1	IA	* Opción a pantalón vaquero Para el personal de la Sede que así lo haya solicitado, sólo se les hará entrega de dos pares de zapatos
	Zapatos s/goma verano	1	VA	
	Zapatos Blucher suela goma invierno	1	IA	
Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	AA		

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES	
Delineantes Topógrafas, Auxiliar de topografía	Pantalón vaquero elástico	1	AA	Para el personal de la Sede que así lo haya solicitado, sólo se les hará entrega de dos pares de zapatos	
	Polo celeste m/c	1	VA		
	Polo celeste m/l	1	IA		
	Zapatos s/goma verano	1	VA		
	Zapatos Blucher suela goma invierno	1	IA		
Educador/ Educadora	Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	AA		
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/c.	1	VA		
Gobernante/ Gobernanta, Ayudante Gobernante/ Ayudante Gobernanta	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1	IA		
	*Bata sanitaria blanca	2	AA	* Opción Pijama m/c sanitario	
	Chaqueta polar	1	CA	** Opción a Chaqueta polar cuatrienal	
	** Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	*** Opción Zapatos sanitarios sin perforar invierno	
	Calcetines negros o medias color natural	1	AA	Para el Personal que realice sus funciones en el Centro de Miraflores y Residencia de Marchena opción Uniformidad Personal Enfermería	
Guardas y Similar (Viveros y Parque Móvil)	*** Zapatos s/cuero y Zapatos s/goma	2	AA		
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino	1	VA		
	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	IA		
	Camisa celeste m/l	1	IA		
	Polo azul marino m/l	1	IA		
	Camisa celeste m/c	1	VA		
	Polo azul marino m/c	1	VA		
	Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	IA		
	Calcetines oscuros	2	IA		
	Gorra protección solar	1	VA		
	Gorro de lana	1	IA		
	Braga de cuello	1	IA		
	Toalla	1	AA		
	Botas con cordones, suela goma	2	AA		
	Chaqueta polar	1	CA		
	Intendente	* Pantalón tergal gris	1	IA	
		* Pantalón tergal gris	1	VA	
** Camisa con listas m/l		1	IA		
** Camisa con listas m/c		1	VA		
*** Rebeca azul marino c/cremallera		1	IA	* Opción a pantalón vaquero	
Zapatos s/cuero		1	VA	** Opción a camisa celeste	
Zapatos s/goma		1	IA	*** Opción a Chaqueta polar cuatrienal	
Braga de cuello		1	IA		
Gorro de lana		1	IA		
Personal Encargado Personal de Almacén	Calcetines oscuros	2	IA		
	Chaqueta polar	1	CA		
	* Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l	1	AA		
	** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA		
Personal Actividades Domésticas (Lavandero/a, Limpiador/a, Planchador/a, Pers. Office, Fregador/a, Camarero/a, Pers Autoservicio, Costura o similar)	Zapatos s/cuero	1	VA	* Opción a pantalón vaquero y polo m/c	
	Zapatos s/goma	1	IA	** Opción Chaqueta Polar cuatrienal	
	Chaqueta polar	1	CA		
	* Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c	2	VA		
	Chándal blanco	1	IA	* Opción cambiar por un Pantalón Multibolsillo sarga blanco	
	Camiseta blanca algodón m/c	2	AA	Para personal que realice funciones de Camarero/a-Fregador/a, Limpiador/a en Centros Asistenciales de Miraflores y Marchena añadir: - Delantal Peto Hule largo (EPI) - Delantal algodón	
	Calcetines	2	IA	- Pañuelo ajustable con lazo - 2 Zapatos negro sin perforar cerrado	
	**Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	En relación con el personal que realice funciones en el Servicio de Cocina de los Complejos Educativos entregar la Uniformidad del Personal de Cocina (Personal Office y Autoservicio solo 1 delantal de algodón)	
	Zapatos sanitarios perforado	1	IA	Añadir Anorak desmontable (cuatrienal) y braga cuello para el Personal de la Sede y CE Blanco White	
Personal de Actividades Domésticas (Lavandero/a, Limpiador/a, Planchador/a, Pers. Office, Fregador/a, Camarero/a, Pers Autoservicio, Costura o similar)	Zapatos sanitarios perforado	1	VA	ya que realizan desplazamientos en los exteriores de los Centros a solicitud de su Jefatura de Servicio	
	Toalla	1	AA	Se entregará esta Uniformidad al Personal de Servicios Generales que realice su labor en el interior de los distintos Centros	
	Chaqueta polar	1	CA	** Opción a Chaqueta polar cuatrienal	

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Personal Médico Personal de Enfermería Supervisor/ Supervisora Fisioterapeuta	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1	TA	
	* Pijama Sanitario cuello pico blanco m/c	1	VA	
	** Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c	1	VA	* Para Médico/Médica
	***Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	** Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c para Supervisor/Supervisora, Personal Enfermería y Fisioterapeuta
	Calcetines blancos	2	IA	
	Zapatos sanitarios perforado	1	IA	*** Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Zapatos sanitarios perforado	1	VA	**** Sólo para Personal de Enfermería de guardia previa, a solicitud de su responsable
	Chandal algodón blanco	1	VA	
Chaqueta polar	1	CA		
**** Toalla	1	AA		
Mozos/Mozas, Peones, Personal de Servicios Generales	Anorak desmontable	1	BA	
	*Pantalón multibolsillo pana azul marino	2	IA	
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino	2	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/l azul marino	2	IA	* Opción a Pantalón multibolsillo sarga azul marino
	** Polo m/c azul celeste	2	VA	Para el personal que realice en el exterior de los distintos Centros, las funciones propias del Personal de Actividades Domésticas se les entregará esta Uniformidad a solicitud de su Jefatura de Servicio
	***Cazadora sarga	1	IA	
	Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	AA	** Opción a Polo m/c azul marino
	Jersey fino cuello pico	1	IA	*** Opción a Chaleco sin mangas multibolsillo
	Calcetines oscuros	2	IA	**** Opción zapatos sin cordones
	Gorro de lana	1	IA	
	Gorra protección solar	1	VA	
	Braga de cuello	1	AA	
Zapatos s/goma	1	VA		
****Zapatos blucher s/goma	1	IA		
Toalla	1	AA		
Monitor/Monitora Educador/Educadora RGA Miraflores	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	2	AA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforados	1	VA	* Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Zapatos sanitarios perforados	1	IA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Monitores/Monitoras y Vigilantes de Medio Ambiente	Pantalón beige reforzado Sarga	1	AA	
	Polo beige m/l	1	IA	
	Polo beige m/c	1	VA	
	Jersey reforzado verde con cremallera en cuello m/l	1	IA	
	Anorak desmontable	1	CA	
	Botas serraje	1	BA	
	Pantalón multibolsillos sarga beige	1	VA	
	Pantalón multibolsillo pana beige	1	IA	
	Camisa beige m/c	1	VA	
	Polo beige m/c	1	VA	
Personal Jardinería Cortijo Cuarto y Vivero	Polo beige m/l	1	IA	
	Camisa beige m/l	1	IA	
	Chaqueta polar verde	1	IA	
	Jersey reforzado verde con cremallera en cuello m/l	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Botas piel becerro piso rural	2	AA	
	Gorra protección solar	1	AA	
	Traje chaqueta uniforme invierno	1	IA	
	Pantalón traje	1	VA	
	Camisa celeste m/l	2	IA	
Camisa celeste m/c	2	VA		
Ordenanza Motorista	Calcetines oscuros	4	IA	
	Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA	
	Corbata con escudo	1	CA	
	Zapatos s/cuero	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Peones Servicio de Carreteras	Calcetines oscuros	2	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Zapatos suela goma negro	1	VA	
	Botas piel becerro piso rural	1	AA	
	Sombrero palma	1	AA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Toalla	1	AA	
Personal de Cocina masculino y femenino (Jefatura de Cocina Oficial 1ª Cocina Ayudante Cocina)	* Pantalón stretch multibolsillos	2	AA	
	* Blusa cocina blanca de algodón con botones m/l	1	IA	
	* Blusa cocina blanca de algodón con botones m/c	3	VA	* Opción a 2 pijamas Sanitario m/c y 1 pijama sanitario m/l
	Gorro de cocina tipo bandana	1	AA	** Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Delantal blanco algodón con peto y bolsillo	4	AA	
	** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	En relación con el personal de Actividades Domésticas que realice funciones en el Servicio de Cocina de los Complejos Educativos recibirá la Uniformidad del Personal de Cocina.
	Calcetines oscuros o Calcetines blancos	2	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos sanitarios sin perforar, con cordones y velcro negro	2	IA	
Personal de Drogodependencia Coordinación RGA	Chaqueta polar	1	CA	
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1	IA	
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/c.	1	VA	
Personal con funciones de Archivo Ayudante de Archivo	Zapatos sanitarios perforados	1	VA	
	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l.	1		Se entregará previa presentación de la anterior deteriorada
Personal con funciones de Telefonista Receptorista	Traje chaqueta uniforme falda/pantalón	1	IA	
	Falda o pantalón verano	1	VA	
	* Blusa blanca m/l	1	IA	
	** Blusa blanca m/c	1	VA	
	Polo celeste m/c	1	VA	* Camisa celeste para el personal masculino
	Calcetines oscuros o medias	2	IA	** Según necesidades
	Pañuelo	1	AA	*** Zapato s/cuero negro para personal masculino
	** Corbata con escudo	1	AA	*** Zapato s/goma negro para personal masculino
	*** Zapatos medio tacón s/goma	1	VA	
	*** Zapatos medio tacón s/goma	1	IA	
Personal Oficinos de Servicio de Mantenimiento	Rebeca azul marino con cremallera	1	AA	
	* Pantalón multibolsillo sarga azul marino	2	VA	
	* Pantalón multibolsillo pana azul marino	2	IA	
	* Camisa celeste m/l	1	IA	
	* Polo azul marino m/l	1	IA	
	* Camisa celeste m/c	1	VA	
	Chaqueta polar azul marino	1	BA	
	* Polo azul marino m/c	1	VA	
	* Cazadora azul sarga	1	VA	* Prendas con opción a blancas para el personal de mantenimiento de Marchena
	* Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1	IA	* Prendas con opción a blancas para personal de pintura y escayolistas
	Anorak desmontable	1	CA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Zapatos blucher s/goma	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Gorro lana	1	IA	
	Gorra protección solar	1	VA	
	Braga de cuello	1	IA	

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Personal Imprenta	* Bata azul m/l sarga con puños y sin trabilla	1	AA	
	Bata azul m/c sarga con puños y sin trabilla	1		
	** Pantalón multibolsillo sarga azul marino	1	VA	* Maquinista no la recibe y Personal de Encuadenación en blanco
	** Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	IA	** Maquinista recibirá pantalón clásico
	Camisa celeste m/l	1	IA	Añadir a Maquinista una chaquetilla corta sarga
	Polo m/l azul marino	1	IA	El personal de corrección no precisa uniformidad
	Camisa celeste m/c	1	VA	Para el personal de Laboratorio, Montaje y Offset Iguale que el personal Maquinista
	Polo m/c azul marino	1	VA	Fotocomposición y Laboratorio:
	Calcetines oscuros	2	IA	- 2 Batas blancas m/l
	Jersey fino cuello pico	1	IA	- 1 zapato blucher s/g negro invierno
	Zapatos s/goma	1	VA	- 1 zapato s/g negro verano
	Zapatos blucher s/goma	1	IA	- 1 Toalla
Toalla	1	AA	- 2 Calcetines	
Personal Servicio Médico de Empresa	Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l	1	IA	* Opción Bata sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l
	* Pijama Sanitario abierto cuello redondo m/c	1	VA	
	Zapato sanitario	1	IA	
	Zapato sanitario	1	VA	
Porteros Ordenanzas	Traje chaqueta uniforme	1	IA	
	Pantalón verano	1	VA	
	* Polo celeste m/l para personal masculino	1	IA	
	* Polo celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	* Para los Ordenanzas Sede se cambia a Camisa celeste
	Calcetines oscuros	4	IA	** Porteros opción a Chaqueta polar cuatrienal
	Corbata con escudo	1	CA	*** Según función, a valorar por el Área
	** Jersey fino cuello pico azul	1	AA	
	Chaquetón azul paño	1	CA	
	*** Impermeable azul	1	CA	
	Zapatos s/goma negro ver	1	VA	
Zapatos s/goma negro inv	1	IA		
Porteras Ordenanzas	Traje chaqueta uniforme falda/pantalón	1	1	
	Falda o pantalón verano	1	VA	
	* Polo celeste m/c	1	VA	
	Blusa blanca m/l	1	IA	
	Blusa blanca m/c	1	VA	
	Medias panty azul marino o calcetines	4	IA	* Blusa para las Ordenanzas Sede
	Pañuelo para cuello	1	CA	** Porteras opción a Chaqueta polar cuatrienal
	** Jersey fino cuello pico azul	1	AA	*** Según función, a valorar por el Área
	Chaquetón azul paño	1	CA	
	*** Impermeable azul	1	CA	
	Zapatos medio tacón s/goma ver	1	VA	
	Zapatos medio tacón s/goma inv	1	IA	
Rebeca azul marino con cremallera	1	IA		
Profesorado	Bata azul o sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/l	1	IA	Profesorado Taller Bata m/l con puños azul
	Bata azul o sanitaria blanca, con trabillas en la espalda y 3 bolsillos m/c	1	VA	
Profesorado Educación Física	Camiseta blanca m/c	2	AA	
	Chándal verde Diputación	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Prof. de taller automoción, chapa, pintura, font., carrocería y solda.	Chaqueta polar	1	CA	
	Pantalón sarga azul marino	1	VA	
	Cazadora sarga azul marino	1	VA	
Veterinario/Veterinaria	Bota serraje	1	AA	
	Pijama sanitario verde m/l	1	IA	
	Pijama sanitario verde m/c	1	VA	

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIODO	OBSERVACIONES
Personal Polideportivo	Anorak desmontable	1		
	Calcetines oscuros	2		
	Camisa celeste m/l	1		
	Camiseta m/c deportiva	1		
	Cazadora sarga azul marino	1		
	Gorra protección solar	1		
	Gorro de lana	1		
	Polo azul marino m/l	1		
	Polo azul marino m/c	1		
	Toalla azul marino	1		
	Zapato Blucher s/g. Inv	1		
	Zapatillas de deporte	1		
	Braga de cuello	1		
	Jersey reforzado azul marino con cremallera en cuello m/l	1		
	Pantalón multibolsillo corto sarga azul marino cab.	1		
	Jersey fino cuello pico	1		
	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1		
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino	2		
Personal Encargado Polideportivo	Anorak desmontable	1		
	Calcetines oscuros	2		
	Camisa blanca m/c	1		
	Camisa blanca m/l	1		
	Cazadora sarga azul marino	1		
	Polo azul marino m/l	1		
	Polo azul celeste m/c	1		
	Rebeca azul marino con cremallera	1		
	Zapato Blucher s/g. Inv	1		
	Zapatillas de deporte	1		
	Pantalón vaquero	2		
	Jersey fino cuello pico	1		

Todas aquellas personas que necesiten ropa de trabajo y no esté reflejada en el presente Anexo, lo solicitarán a la Dirección del Centro correspondiente, siendo enviada esta petición al Área de Empleado/a Público, con objeto de someterlo a la Comisión Mixta de Uniformes y Ropa de Trabajo para su estudio y acuerdo, si procede.

En relación con las peticiones de uniformidad por parte del personal que lo necesite, se harán a través de una solicitud por parte de su personal responsable superior al Área de Empleado/a Público, dándose traslado al Área de Régimen Interior para solicitarlo al proveedor en caso de ser necesario por no haber uniformidad en el stock del almacén.

En caso de deterioro, pérdida u otras anomalías se enviará escrito de solicitud por parte del personal responsable superior al Área de Empleado/a Público, desde donde se dará traslado al personal del Almacén para su reposición. En caso de no existir la prenda solicitada en stock se trasladará la petición al Área de Régimen Interior para su compra.

El personal que se jubile el año de entrega de la uniformidad, deberá solicitar por escrito la uniformidad que le corresponda en función de su categoría, mediante un escrito de la Dirección de su Área dirigido a la Dirección del Área de Empleado/a Público.

Conforme al acuerdo adoptado por la Comisión Mixta de Uniformes con fecha 25 de Septiembre de 2018, se acuerda dar un posible cambio de género en categorías que no lo tengan contemplado en los textos convencionales, pudiéndose facilitar el uniforme sin necesidad de someterlo a la consideración de la Comisión Mixta.

Para las contrataciones de Verano/Invierno o Sustituciones se entregará la siguiente Uniformidad para las siguientes Categorías:

Sustituciones Auxiliar de Clínica:

Verano:

- 2 Pijamas sanitario m/c.
- 1 Toalla.
- 1 Camiseta blanca m/c.
- 1 par Zapatos sanitario perforados.
- 1 par Calcetines.

Invierno:

- 1 Chándal algodón color.
- Rebeca azul marino cremallera.
- 1 par Zapatos deportivo.
- 1 par Calcetines.
- 1 Delantal 120x90 (EPI).

Sustituciones Actividades Domésticas:

Verano:

- 2 Pijamas sanitario m/c
- 1 Camiseta blanca m/c
- Pañuelo ajustable con lazo.
- 1 Delantal de algodón.
- 1 par Zapatos sanitarios sin perforar.
- 1 par Calcetines.
- 1 Toalla.
- 1 Delantal 120x90 (EPI).

Invierno:

- 1 Chándal blanco.
- 1 Rebeca azul marino con cremallera.
- 1 Delantal 120x90 (EPI).
- 1 par Calcetines.
- 1 par Zapatos sanitario sin perforar.
- 1 Delantal de algodón.
- Pañuelo ajustable con lazo.



Área de Empleado Público