

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I : DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional.....	5
Artículo 2.- Ámbito personal.....	5
Artículo 3.- Ámbito temporal.....	5
Artículo 4.- Homologación y Equiparación.....	6

CAPITULO II : CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 5.- Grupos Económicos.....	6
Artículo 6.- Conceptos Retributivos.....	6
Artículo 7.- Salario Base.....	7
Artículo 8.- Antigüedad.....	7
Artículo 9.- Pagas Extraordinarias.....	7
Artículo 10.- Complemento de Productividad.....	7
Artículo 11.- Complemento de Responsabilidad.....	8
Artículo 12.- Complemento de Complejidad Técnica.....	8
Artículo 13.- Complemento de Disponibilidad.....	8
Artículo 14.- Complemento de Exposición al Riesgo.....	8
Artículo 15.- Complemento de Rotación.....	9
Artículo 16.- Complemento de Guardias Localizadas.....	10
Artículo 17.- Complemento de Superior Categoría.....	10
Artículo 18.- Complemento de Desempeño de Cargo.....	10
Artículo 19.- Plus de alternativa.....	10
Artículo 20.- Plus de disponibilidad del personal laboral procedente de Guadalajara, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del S.E.P.E.I.....	10
Artículo 21.- Complementos Personales Transitorios.....	11
Artículo 22.- Complemento de Multifunción.....	11
Artículo 23.- Complemento de Guardias de Refuerzo del personal que presta servicios en la Central de Emergencia del S.E.P.E.I.....	12
Artículo 24.- Plus de disponibilidad, Servicios en sábados, domingos y festivos; Servicios Especiales del personal Conductor del Parque Móvil.....	12
Artículo 25.- Complemento Funciones.....	12
Artículo 26.- Complemento de Nocturnidad.....	12

Artículo 27.- Horas extraordinarias.....	12
Artículo 28.- Festivos.....	13
Artículo 29.- Desplazamientos.....	14
Artículo 30.- Dietas.....	14
Artículo 31.- Bolsa para Ayuda en caso de accidente por utilización de vehículo propio	14
Artículo 32.- Mantenimiento del poder adquisitivo.....	15
Artículo 33.- Liquidación y pago.....	15

CAPITULO III : EXCEDENCIAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Artículo 34.- Excedencias.....	16
Artículo 35.- Licencias no retribuidas.....	17

CAPITULO IV : JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 36.- Normas sobre jornada.....	18
Artículo 37.- Descanso Semanal.....	21
Artículo 38.- Vacaciones.....	21
Artículo 39.- Permisos.....	22

CAPITULO V : CONDICIONES SOCIALES

Artículo 40.- Mantenimiento del puesto de trabajo.....	26
Artículo 41.- Maternidad, Paternidad y Lactancia.....	27
Artículo 42.- Seguro de Vida.....	28
Artículo 43.- Ayuda a menores.....	29
Artículo 44.- Ayuda al estudio.....	29
Artículo 45.- Ayuda al discapacitado.....	30
Artículo 46.- Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I.).....	31
Artículo 47.- Prótesis.....	32
Artículo 48.- Cobertura Médica.....	32
Artículo 49.- Comedor de Empresa.....	33
Artículo 50.- Anticipos reintegrables.....	33
Artículo 51.- Aplicación de las medidas Sociales al personal con jornada reducida.....	34
Artículo 52.- Plan de Igualdad de Empresa.....	34

CAPITULO VI : ACCESO, CARRERA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 53.- Carrera Profesional	34
Artículo 54.- Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos.....	35

Artículo 55.- Formación Profesional.....	36
Artículo 56.- Traslados.....	37
Artículo 57.- Trabajos de superior categoría	38
Artículo 58.- Categorías Profesionales.....	38
Artículo 59.- Contrataciones temporales.....	39
Artículo 60.- Promoción por desempeño de funciones.....	40
Artículo 61.- Formación Cultural y Social.....	41

CAPITULO VII : JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES

Artículo 62.- Modalidades de Jubilación.....	42
Artículo 63.- Plan de Pensiones.....	46
Artículo 64.- Premio a la Constancia.....	46
Artículo 65.- Incapacidad Temporal.....	47

CAPITULO VIII : SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 66.- Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.....	48
Artículo 67.- Principios programáticos.....	48
Artículo 68.- Comité de Seguridad y Salud.....	49
Artículo 69.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.....	50
Artículo 70.- Delegados de Prevención.....	51
Artículo 71.- Principios de la acción preventiva.....	52
Artículo 72.- Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.....	53
Artículo 73.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.....	53
Artículo 74.- Coordinación de las actividades preventivas.....	54
Artículo 75.- Formación del personal laboral.....	54
Artículo 76.- Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.....	55
Artículo 77.- Equipos de Protección individual.....	55
Artículo 78.- Protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos	56
Artículo 79.- Promoción de la salud. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral	56
Artículo 80.- Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	56
Artículo 81.- Vigilancia de la Salud.....	56
Artículo 82.- Protección a la Maternidad.....	57

Artículo 83.- Segunda Actividad	57
Artículo 84.- Protección en los casos de acoso y violencia de genero.....	58
Artículo 85.- Trabajos sometidos a turnos.....	58
CAPITULO IX : RESPONSABILIDAD CIVIL	
Artículo 86.- Responsabilidad Civil.....	58
CAPITULO X: COMISIÓN PARITARIA	
Artículo 87.- Comisión Paritaria.....	59
CAPITULO XI : EMPLEO	
Artículo 88.- Medidas contra el paro.....	59
CAPITULO XII : ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA	
Artículo 89.- Acción Sindical en la Empresa.....	60
Artículo 90.- Comité de Empresa.....	61
Artículo 91.- Secciones Sindicales.....	63
Artículo 92.- Disfrute del crédito horario.....	67
Artículo 93.- Derecho de reunión y Asamblea.....	67
CAPITULO XIII : FALTAS Y SANCIONES	
Artículo 94.- Faltas y sanciones:.....	67
CLAÚSULAS DE SALVAGUARDA.....	71
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	71
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	73
ANEXO I: GRUPOS ECONÓMICOS.....	74
ANEXO II: TABLAS RETRIBUTIVAS.....	78
ANEXO III: RELACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO Y UNIFORMES:.....	85
ANEXO IV: ACTA PLAN JUBILACIÓN PARCIAL.....	95

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN
PROVINCIAL DE SEVILLA.
AÑOS: 2013 – 2015**

CAPITULO I

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 I.P.C. 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 ente 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 empleado/a Público/a.

CAPITULO II

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.

1º) Son **Retribuciones Básicas** las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

2º) Son **Retribuciones Complementarias** las siguientes:

- a) Complemento de Productividad.
- 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.
- i) Complemento de Desempeño de Cargo.
- j) Pluses de alternativa y disponibilidad.
- k) Complemento Personal Transitorio.
- l) Complemento de Multifunción.
- m) Complemento de Funciones.
- 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.-

Para la consecución de los objetivos asignados a cada Área, Servicio o Unidad, se podrá establecer un Complemento de Productividad que será negociado o consensuado por la Comisión Paritaria del presente Convenio, que efectuará la correspondiente propuesta a la Presidencia de la Corporación.

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 aquéllas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos 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 aquéllas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquéllos 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 a los Encargados y Capataces del Servicio de Carreteras y Encargados 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 aquéllas personas que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el Anexo II, apartado 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 el 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) Los Peones del Servicio de Carreteras, que incluye el carácter itinerante del Centro de trabajo y las especialidades de las concretas tareas a desarrollar.

b) Los A.T.S. adscritos al Centro de Drogodependencias.

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 Ciudadanía, Participación y Cultura) 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 detenta 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.-

El personal laboral que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

Artículo 18.- Complemento de Desempeño del Cargo.-

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

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.

El personal laboral que realiza sus funciones en los Servicios Provinciales de Infancia (o en los Servicios que los sustituyan) que radiquen fuera del casco urbano de Sevilla, que vienen percibiendo en la actualidad, además de los gastos de desplazamiento, el denominado Plus de Alternativa en la cuantía recogida en el Anexo II, apartado 11), lo continuarán percibiendo en idéntica cantidad. Además, este plus lo percibirá aquél personal que pase a desarrollar sus funciones en las circunstancias reseñadas si, con anterioridad, también lo hubieran percibido.

Artículo 20.- Plus de disponibilidad del personal laboral procedente de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del S.E.P.E.I.-

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 S.E.P.E.I., 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 (C.P.T.) 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.-

Dadas las condiciones de trabajo singulares y excepcionales respecto a otros Centros, y en relación con las mismas 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 servicio en la U.D.M. de los CC.SS. de Miraflores en la cuantía recogida en el Anexo II, apartado 12), del presente Convenio.

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 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 14) 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:

1º.- El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta y dos al año.

2º.- 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.

3º.- 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, D.N.I., Centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

4º.- En todos los casos de supresión de horas extras habituales, la Corporación pactará con el Comité de Empresa la creación de puestos de trabajos en el primer trimestre del año.

5º.- 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.

6º.- La realización de horas extraordinarias se compensará, a voluntad de cada interesado, 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:

1º.- La realización del trabajo en festivo en los distintos Centros de trabajo y servicios, estará determinada en los calendarios laborales anuales.

2º.- 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.

3º.- 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.

4º.- 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.

5º.- 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.

6º.- De los informes a los que se hace referencia en el apartado 1º.-, 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 a los Administradores de los Centros o Encargados para que, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con la 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 R.D. 462/2002, de 24 de mayo, o norma que legalmente lo sustituya.

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

Para los supuestos de accidente como consecuencia de la utilización de vehículo en la 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 (I.P.C.) 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 preferentemente mediante

transferencia bancaria o, en su defecto, cheque nominal.

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 empleado/a.

CAPITULO III

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 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 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: El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o 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 sustitutos, los cuales cesarán en el momento del reingreso del 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 a cargo.

La concesión de estas excedencias y su disfrute se regirán conforme a lo señalado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 89 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

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 sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

CAPITULO IV

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 1.642,5 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y siete horas y media semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y siete horas y media 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, 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 del trabajador/a.

La jornada laboral docente en cuanto dedicación y permanencia del profesorado se atenderá a lo dispuesto por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. (C.E.J.A.).

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 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 empleado/a.
- La regularización de saldos se deberá realizar, como regla general, de forma semanal. Además de las 25 horas correspondientes al horario de obligada presencia, las doce horas y media restantes, se podrán realizar dentro de las franjas establecidas, según se trate de jornada de mañana o tarde, hasta completar el horario de 37,5 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 de 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 Empleados donde se producirá, no aplicándose a aquellos empleados 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; martes, miércoles, jueves y viernes durante 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 el interesado.

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.

A los efectos previstos en los dos párrafos anteriores, 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 del interesado. 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 I.T. 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 trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 laboral se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos en función de las

necesidades.

El personal laboral disfrutará, a partir del año 2013, de tres días hábiles adicionales de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a petición del laboral, y de acuerdo a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. A voluntad del personal, podrán convertirse los citados tres 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 I.T. sólo cuando coincidieran en sábado o domingo.

Los días de vacaciones recogidos en los párrafos anteriores vienen referidos a jornadas diarias de siete horas y media, 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) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa; cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando el hijo/a nacido/a, adoptado/a o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento; la duración del permiso será de 20 días.

Esta duración se aplicará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el personal laboral se encontrase de servicio.

En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el apartado m).

c) Por nacimiento de hijo/a prematuro/a 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, hermanos, padres y nietos, (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, el tiempo imprescindible para ello.

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, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, 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, cónyuges, compañero/a, hijos (naturales o del compañero/a) abuelos, nietos (naturales o del compañero/a), hermanos y padres e hijos

políticos, 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.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el laboral se encontrase de servicio.

l) Por fallecimiento de hermanos y abuelos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días laborables, según el fallecimiento ocurra o no en la localidad, y un día para sobrinos carnales o políticos.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el laboral se encontrase de servicio.

m) Por accidente grave o enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado k), hasta un máximo de diez días laborales, 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.

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

Dentro de este permiso se incluirán los supuestos de hospitalización o reposo domiciliario exclusivamente referido a cónyuges, compañero/a, padres e hijos.

n) Por accidente grave o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres, hermanos y nietos políticos, 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.

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

ñ) Por accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de abuelos políticos, 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 el laboral 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.

p) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho días los Delegados 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 laborales embarazadas.

r) En caso de nacimiento de nietos (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 discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) y cónyuge o compañero/a, e hijos mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

t) Por razones de guarda legal, cuando el laboral 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 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 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: la falta de asistencia de la trabajadora víctima de la violencia de género, totales o parciales, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrá 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.

w) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado 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 menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del

menor 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

x) Para posibilitar la atención a situaciones que requieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se establece una bolsa de 52,5 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 el sujeto causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea el compañero/a 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.

CAPITULO V

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 el interesado 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 al mismo 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 acogido 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.-

Maternidad.- En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 20 semanas ininterrumpidas, si el parto es simple. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El descanso 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 del mencionado período.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

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

En el caso de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquiera 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.

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

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque la Corporación.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá la misma duración establecida para la maternidad. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del personal laboral, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en

períodos ininterrumpidos.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el laboral tendrá derecho, además, a disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración, teniéndose en cuenta en el percibo de retribuciones la homologación con el régimen establecido para el personal funcionario.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la adopción o acogimiento, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque la Corporación.

Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el personal laboral tendrá derecho al permiso retribuido establecido en el art. 39, b) del presente texto.

Lactancia.- El personal laboral tiene derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 16 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico 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 el empleado/a aún cuando el otro progenitor/a no desempeñe actividad retribuida por cuenta ajena o propia. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal laboral podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En los distintos supuestos recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el RDL 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

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 los que 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.

Artículo 44.- Ayuda al estudio.-

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 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.

b) Todo el personal laboral que tenga hijos 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.

c) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirá por

cada uno de los hijos ciento sesenta y cinco euros con siete céntimos (165,07€) anuales.

d) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirá por cada uno de los hijos ciento noventa y tres euros con diecinueve céntimos (193,19€) anuales.

e) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios universitarios, percibirá el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado e), se solicitarán entre los meses de septiembre a febrero (ambos inclusive), efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Cuando se trate de estudios universitarios o formación profesional de Grado Superior fuera de la residencia familiar del empleado, y motiven gastos de residencia del alumno, el personal laboral podrá solicitar, al inicio del curso, una ayuda especial para cada alumno junto con la documentación que acredite y justifique la realidad del gasto.

Las ayudas contempladas en los apartados anteriores se entenderán referidas a hijos, tanto naturales del 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 beneficiarios de todos los apartados de este artículo los familiares a cargo de cualquier laboral.

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 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.

Artículo 45.- Ayuda al discapacitado.-

Los familiares discapacitados 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 el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, el personal laboral con familiares discapacitados psíquicos 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, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).-

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 soliciten 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 al Departamento 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 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 a los jubilados parciales procederán del stock existente en el almacén provincial, salvo que éste no cuente con las prendas necesarias.

c) Si la prestación de trabajo del 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.

Los contratados de corta duración, inferior a seis meses, no recibirán las prendas trienales y se les 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 adaptará 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 al Departamento 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 asesores, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico de Prevención y Salud.

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

Artículo 47.- Prótesis.-

El personal laboral fijo, el que se encuentre en situación de superior categoría, o 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.

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.
- Fluorterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.
- Fisioterapia y Traumatología.
- Psicología y Psiquiatría.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el Cuadro médico sanitario de funcionarios provinciales.

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 podrán acceder los laborales fijos, el personal en situación de superior categoría, y los contratados temporales en plaza vacante con más de dos años de antigüedad en Diputación, y contratados temporales 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 trabajador/a 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 en el Registro del Área del Empleado/a Público, 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 tendrán acceso los trabajadores mencionados 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 integra 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 Plan de Igualdad de Empresa de la Corporación.

CAPITULO VI

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 a los funcionarios públicos, 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 art. 56 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:

1º.- Personal laboral fijo de Diputación.

2º.- 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 la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización de 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, de los cuales dos serán de la parte social designados por el Comité de Empresa.

G.- La provisión de vacantes se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los Tablones de anuncios de los respectivos Centros, 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 de los trabajadores 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 del 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.

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 laboral 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 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 afectado, podrá revisarse, por el mismo procedimiento, el traslado.

Artículo 57- Trabajos de superior categoría.-

El personal laboral que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva reseñada en el artículo 17 del presente Convenio.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto o la desaparición de la causa de sustitución.

Salvo casos de urgencia, se procurará, mediante convocatoria pública previa en los Tablones de anuncios, por un tiempo no inferior a una semana, que todo el personal laboral pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

La selección del personal laboral para tales cometidos se efectuará conforme a lo establecido en el Procedimiento de creación de Bolsas de Superior Categoría.

La ordenación de las correspondientes Bolsas, para la compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales, se desarrollarán en el seno de la Comisión Paritaria Conjunta de Contratación, que se recoge en el art. 59 del presente texto.

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, el 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 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.-

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 Trabajo 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 Empresa, con el fin de contrastar las posibles irregularidades de orden y pertenencia a la Bolsa de Trabajo. 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 Trabajo, reuniéndose periódicamente cada dos meses.

Por la Comisión Paritaria del presente Convenio, con posterior traslación a la Comisión Paritaria Conjunta de Contratación, se establecerá un sistema que permita garantizar futuras contrataciones al personal con servicios prestados en Diputación que, con motivo de futuras convocatorias de empleo público, queden fuera del actual sistema de Bolsa.

Con independencia de lo anterior, el sistema general de la Bolsa de Trabajo de la Diputación de Sevilla se compone de:

1º.- En caso de haberse efectuado Oposiciones, por la Oferta Pública de Empleo, tanto de Personal Laboral como de Personal Funcionario.

a) Opositores que hubiesen pasado todas las pruebas pero que no obtuvieron plaza. Su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primero.

b) Opositores que no hubiesen pasado todas las pruebas, pero sí alguna, su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primero.

2º.- En caso de no haberse efectuado Oposiciones de esas categorías profesionales en la Oferta Pública de Empleo, tanto del Personal Laboral como del Personal Funcionario. Se confeccionará una lista a través de una convocatoria en los Tablones de Anuncios de la Diputación (diez días) u otros medios externos que se consideren oportunos, para que a través de una prueba, de un baremo de méritos o por la utilización conjunta de ambas fórmulas, se obtenga una puntuación de cada uno de los aspirantes y en consecuencia se proceda a las posibles contrataciones en ese orden; las pruebas que puedan realizarse, en caso de que no exista listado obtenido a partir de oposiciones, contarán con un Tribunal de la misma naturaleza y composición que el de aquellas.

En las contrataciones temporales, cada persona deberá someterse, con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Gabinete Médico del 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.

Todos los laborales recibirán, al inicio de su relación laboral, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores/as 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 de Auxiliar Administrativo, se acuerda que, el personal laboral de dicha categoría con quince años de antigüedad en el puesto de Aux. Administrativo eliminación en la Diputación Provincial, perciba en concepto de Complemento de Mayor Complejidad técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Administrativo, 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 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.

Diputación de Sevilla, a través de las Áreas que ostenten la competencia en materia de Cultura, Deportes, 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.

Asimismo, para el ejercicio 2013, por parte de la Diputación se constituirá un fondo de veinticuatro mil euros (24.000 €), destinados a actividades lúdicas de los hijos de los funcionarios de esta Corporación, en tanto con este fin se presenten proyectos elaborados por los Sindicatos con representación en la Junta de Personal.

Para los ejercicios 2014 y 2015, el fondo anteriormente indicado será destinado a una finalidad social externa al personal de la propia Corporación, estudiándose en el seno de una Comisión paritaria conjunta su destino concreto que, en todo caso, estará relacionado con situaciones de emergencia social, incrementándose por la Diputación, en la medida de lo posible, la cuantía dicho fondo.

CAPITULO VII

JUBILACIÓN, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES

Artículo 62.- Modalidades de Jubilación.-

1.- Jubilación Ordinaria y Voluntaria:

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, se incrementa gradualmente la edad de acceso a la jubilación ordinaria, teniendo carácter voluntario para el trabajador/a acogerse a la misma, teniendo en cuenta, de un lado, la edad del/la causante, y de otro, el período de carencia acreditado ante el INSS.

El calendario de la implantación gradual del nuevo sistema de jubilación ordinaria es el siguiente hasta el ejercicio 2015:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013.....	35 años y 3 meses o más.....	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses.....	65 años + 1 mes
2014.....	35 años y 6 meses o más.....	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses.....	65 años + 2 meses
2015.....	35 años y 9 meses o más.....	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses.....	65 años + 3 meses

2.- Jubilación Anticipada:

De conformidad con lo regulado en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, por voluntad del interesado/a, serán los siguientes:

- a)** Tener cumplida una edad que sea inferior en DOS años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en la Escala anterior.
- b)** 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 al interesado 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 al trabajador 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 a 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 al trabajador 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 ordinaria o anticipada**, podrá percibir de la Diputación las siguientes cuantías:

- Jubilación a los 60 años: Quince mensualidades, por importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 60 años.
- Jubilación a los 61 años: Doce mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 61 años.

- Jubilación a los 62 años: Nueve mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 62 años.

- Jubilación a los 63 años: Ocho mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 63 años.

- Jubilación a los 64 años: Cuatro mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 64 años.

- Jubilación a los 65 años: (siempre y cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 65 años). Dos mensualidades, por un importe cada una de las del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 21), 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 veinte inclusive.

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:

Continuando con los compromisos adquiridos en anteriores Convenios y

considerando la existencia de un “Plan de Jubilación Parcial”, rubricado en fecha 22 de marzo de 2013, en el Convenio Colectivo de esta Excma. Diputación Provincial de Sevilla, se reconoce el derecho al acceso a esta modalidad de jubilación, con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social vigente a fecha 31 de diciembre de 2012, a los trabajadores expresamente relacionados en el ANEXO que se adjunta al presente Convenio Colectivo como “Plan de Jubilación Parcial” y que, en caso de ser aceptado y aprobado mediante la oportuna Resolución por parte de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, podrán acceder a esta modalidad de jubilación, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Edad: 61 años, manteniéndose la posibilidad de jubilarse parcialmente a los 60 años a quienes tuvieran la condición de mutualistas antes de 1 de enero de 1967.

b) Cotización: 30 años de cotización efectiva.

c) Antigüedad en la empresa: 6 años como mínimo anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

d) Reducción de jornada: Con carácter general, el trabajador que pretenda jubilarse parcialmente, reducirá su jornada en una horquilla que oscilará entre el 25% y el 75%, a opción del trabajador.

e) Contrato de relevo: junto al contrato a tiempo parcial del jubilado, será necesaria la simultánea celebración de un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente y cuya duración habrá de ser, como mínimo, igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente a la del trabajador relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

f) El personal jubilado parcialmente percibirá el porcentaje correspondiente a todas sus retribuciones, fijas y periódicas, proporcionalmente a la reducción de jornada.

g) Asimismo, el personal laboral jubilado parcialmente percibirá íntegramente las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo, así como las aportaciones a realizar por Diputación al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo, en tanto y cuanto no haya optado por el rescate de los derechos económicos en la forma establecida en las especificaciones del mismo, y siempre que ostente la condición de partícipe del Plan.

h) Respecto a la percepción de las indemnizaciones establecidas en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, el laboral jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos. Igualmente, tendrá derecho a la percepción íntegra del premio a la constancia, que pudiera corresponderle, estando en situación de jubilación parcial.

i) La tramitación de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de cuatro meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

j) La prestación del porcentaje de la jornada anual correspondiente por parte del personal laboral jubilado parcialmente se realizará, con carácter general, durante los últimos meses de cada año de permanencia en dicha situación.

k) La relación de trabajadores que figuran como integrantes del “Plan de Jubilación Parcial” en el Anexo del acta de acuerdo suscrita entre la representación legal de los trabajadores y la empresa de fecha 22 de marzo de 2013, podrá verse afectada por la incorporación de personal incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo como consecuencia de transferencias de competencias o traspaso de servicios, incluso dentro de la propia Administración, o por la incorporación de trabajadores desde situaciones de excedencia, licencias o suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo.

l) El referido “Plan de Jubilación Parcial” extenderá sus efectos desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2018 respecto de las solicitudes de jubilación cuya fecha del hecho causante se produzca antes del 1 de enero de 2019.

Artículo 63.- Plan de Pensiones.-

La Diputación Provincial de Sevilla, como promotora del Plan de Pensiones de sus Empleados, 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 uno de los 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 I.P.C. 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.-

Se establece para todo el personal laboral un premio a la constancia consistente en el abono de:

1º.- Un módulo mensual de los recogidos en el Anexo II, apartado 22), más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el laboral al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales mensuales que correspondan.

2º.- Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II, apartado 22), más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el laboral al cumplir los 30 y 35 años de

antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales mensuales que correspondan.

Estos premios se percibirán al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

3º.- Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II, apartado 22) más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el personal laboral al cumplir los 40 años de antigüedad que sólo se percibirá si el mismo se jubila dentro de los 60, 61 o 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación, y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los 40 años de antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales que perciba.

La escala anterior podrá ser modificada por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Este abono se percibirá por el personal laboral en activo en los que concurren las circunstancias y condiciones mencionadas.

Artículo 65.- Incapacidad Temporal.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, las situaciones de incapacidad temporal comportarán las siguientes medidas retributivas relacionadas con el importe de la prestación económica a percibir durante dichas situaciones:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones fijas y periódicas que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el cuarto día natural hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, en su caso, suponga el 75% de las retribuciones de las retribuciones fijas y periódicas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día natural vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

No obstante lo anterior, los descuentos a los que se refieren los apartados anteriores no resultarán de aplicación cuando el número de días de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, con el correspondiente parte de baja por I.T., no resulte superior en el año natural a 10 días en 2013; 12 días en el año 2014; y 14 en el año 2015.

A los efectos contemplados en el apartado anterior no se tendrán en cuenta para el cómputo de dichos días las situaciones de incapacidad que, con carácter excepcional y debidamente justificados, dan derecho al percibo del 100% de las retribuciones fijas y

periódicas, y que, en todo caso, son las derivadas de contingencias profesionales, supuestos de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, incapacidades temporales durante el período de gestación, así como todos los supuestos excepcionales contemplados en las resoluciones de Presidencia núm. 3980/2012, de 8 de noviembre y núm. 4956/2012, de 26 de diciembre.

Mediante una Comisión de Seguimiento se procederá al estudio de posibles ampliaciones de los supuestos susceptibles de excepción del descuento retributivo por I.T.

La vigencia de lo dispuesto en el apartado 5º este artículo tendrá efectividad desde el 18 de marzo de 2013, día de la firma del Acuerdo de la Mesa General de Negociación.

CAPITULO VIII

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 31/95, 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:

1º.- 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 laboral a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2º.- 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.

3º.- 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.

4º.- 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.

5º.- En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad, y en los Centros con más de 100 empleados se destinará un espacio físico suficiente y personal cualificado para realizar los primeros auxilios y curas.

6º.- 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.

7º.- 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.

8º.- 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.

Artículo 68.- Comité de Seguridad y Salud.-

1º.- El Comité de Seguridad y Salud 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.

2º.- El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Diputación en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3º.- El Comité de Seguridad y Salud 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 de los Delegados 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 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

4º.- La Diputación Provincial de Sevilla llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, 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.

5º.- En las reuniones del Comité que se traten temas de Centros periféricos de la Diputación se podrá contar con la presencia del Director/a o Responsable de dicho Centro, o persona en la que delegue, y el Encargado/a de Mantenimiento del Centro.

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

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

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. 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 art. 16. de la LPRL 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 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 precedentes 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 art. 77 del presente, será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores 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 art. 83 del Convenio Colectivo.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

Artículo 70.- Delegados de Prevención.-

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa designará como mínimo 4 Delegados de Prevención, dentro del máximo legal, con el único requisito de pertenecer a la plantilla laboral de la Diputación de Sevilla.

3.- Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de la Diputación de Sevilla en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal laboral en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Diputación, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

4.- Para el ejercicio de estas competencias de los Delegados de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley. La comunicación se realizará, complementariamente, por correo electrónico, facilitando la Diputación dirección electrónica a aquellos Delegados de Prevención que carecieran de ella.

c) Ser informados por la Diputación sobre los daños producidos en la salud del personal laboral una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en la Diputación.

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 Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal laboral.

g) Proponer al órgano de representación del personal la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa de la Diputación a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal, deberá ser motivada.

5.- Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria del personal laboral el crédito horario será 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 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 a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

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

7.- A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 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.

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 art. 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 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 empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud 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.- Según lo establecido en el art. 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 Diputación 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 171/04, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, 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 vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes de la Diputación, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. Contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados 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 laborales empleados 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 el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del R.D. 1.627/97, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/03, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Esta normativa se contempla con el Protocolo de coordinación de actividades empresariales preventivas de la Diputación de Sevilla.

Artículo 75.- Formación del personal laboral.-

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 art. 19 de la LPRL y, en su caso, 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 a todo el nuevo personal la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de 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 información y formación necesaria en este ámbito, siendo compensado el tiempo dedicado a esta causa cuando se desarrollen en horario no laboral.

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

1.- De acuerdo con el art. 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 art. 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.

Todos los Centros de trabajo dispondrán de un Plan de Emergencia y Autoprotección actualizado.

Artículo 77.- Equipos de Protección Individual.-

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 los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que 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 de Uniformes. 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.

Artículo 78.- Protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos.-

En lo relativo a la protección del personal especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

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 AT y EP, 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 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 sus usuarios en relación al Servicio de Prevención y Salud laboral, dándose cuenta de sus resultados al Comité de Seguridad y Salud.

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 referida 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 arts. 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 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 295/09, de 6 de marzo.

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 y de violencia de género.-

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el vigente “Protocolo de Actuación sobre Prevención y Solución de Queja en Materia de Acoso” y en el “Protocolo de Actuación en caso de Violencia de Género”, aprobados 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.

CAPITULO IX

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.

CAPITULO X

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.

El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

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 competará, igualmente, la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, así como las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes.

CAPITULO XI

EMPLEO

Artículo 88.- Medidas contra el Paro.-

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

1ª.- Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.

2ª.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

3ª.- Ningún trabajador/a 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.

4ª.- 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.

5ª.- 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 los Directores/as de las Áreas responsables de la gestión de los mismos y del Área del Empleado/a Público.

6ª.- Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados 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.

CAPITULO XII

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 sus propios afiliados/as.

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 los delegados/as 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 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 afiliado el mismo, 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/a 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 fotocopiadora, en el caso de que exista, con comunicación al 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 a los B.O.P., B.O.J.A., B.O.E. Y D.O.U.E.

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 el Presidente 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 Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

a) En caso de imposición por parte de la Diputación de cualquier sanción a los delegados/as 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/a del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 91.- Secciones Sindicales.-

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 los fines antes dicho, el personal laboral podrá afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores 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 empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

La Diputación dispensará la adecuada protección a los empleados públicos 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 a un empleado público o perjudicarlo 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 podrá crear secciones sindicales en los Centros de trabajo, debiéndose tener en cuenta para su creación las siguientes circunstancias que dará 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/a 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:

- Un delegado/a en los CC.SS. de Miraflores.
- Dos delegados/as para el resto de la Diputación.

Estos delegados/as sindicales tendrán 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/a sindical en cada Centro y a uno más por cada 50 afiliados/as o fracción, hasta un máximo de 5.

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

- Sede Central.
- CC.SS. Miraflores.
- C.E.P. Pino Montano.
- C.E.P. Blanco White.
- Imprenta Provincial.
- Cortijo de Cuarto.
- Drogodependencia.
- Vivero Provincial.
- Residencia de Mayores "San Francisco de Sales" de Cazalla de la Sierra.
- Residencia de Mayores de Marchena.
- Centro Infantil de Alcalá del Río.
- Servicio de Carreteras.
- SEPEI.

b) Cada delegado/a podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que los delegados/as 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

afiliados/as tendrán un delegado/a 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 L.O.L.S.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados/as o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados/as, 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 tiene 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 ostentará 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 soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

C.- No podrán ser sancionados los delegados/as sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos 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 asesores 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 delegado/a 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 de delegados/as sindicales de un mismo sindicato, aunque correspondan a distintas Secciones Sindicales, está abierto a la acumulación en favor del delegado/a 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 dos componentes de cada una de ellas 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.

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 delegados sindicales, 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 lo dispuesto en el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, fijándose como plazo máximo el 30 de junio de 2013.

No obstante lo anterior, el uso del crédito horario de los miembros de los órganos de representación unitarios y delegados/as sindicales 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.

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.

CAPITULO XIII

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 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 compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la Diputación.
- h) La negligencia del trabajador/a 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 un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute 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 de los responsables 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 otro trabajador/a, funcionario/a, 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 un 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 de los responsables 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 trabajador/a tenga acceso.
- o) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.
- 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 a jefes, compañeros 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 trabajador/a se niegue a someterse a procedimientos r rehabilitadores.
- i) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores/as 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 las faltas muy graves, sanciones y prescripción se estará, además, a lo

establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

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 de la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales, tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía judicial. 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 R.D.-ley 20/2011, de 30 de diciembre, 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 (Ley 7/07, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley

Orgánica 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.

S E G U N D A.- Cargos Educativos: En los Institutos de Enseñanza Obligatoria “Virgen de los Reyes” e “Hispalis”, pertenecientes a los Complejos Provinciales “Blanco White” y “Pino Montano”, respectivamente, tendrán la consideración de Cargos Docentes los de Director/a, Vicedirector/a, Secretario/a, Vicesecretario/a, Jefe/a de Estudios, Jefe/a de Estudios Adjunto y Jefe/a de Departamento.

En los Internados y Residencias tendrán la consideración de cargos los de Coordinador/a de Internado y Coordinador/a de Residencia.

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

T E R C E R A.- CC.SS. Miraflores: La demanda de prestación de servicios que ostentan los 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.

C U A R T A.- 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 contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Con tal finalidad y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la Administración Pública, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan, según se determine mediante dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Q U I N T A.- 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 O.E.P
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 así establecerlo 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 L.P.G.E. para el conjunto de los empleados públicos 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 Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto.

GRUPO IV.- Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico.

GRUPO III.- Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudieran establecerse. (*)

GRUPO II.- Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1º 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.

GRUPO "V":

- Administrador/a.
- Arquitecto/a Superior.
- Director/a Técnico.
- Economista.
- Geógrafo/a.
- Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos.
- Licenciado/a en Derecho.
- Médico/a.
- Profesor/a de Formación Profesional.
- Profesor/a adjunto de Prácticas de Formación Profesional.
- Psicólogo/a.
- Responsable Deportivo.
- Técnico/a Superior Redactor de Planeamiento.

- Técnico/a de Administración General.
- Titulado/a Superior.

GRUPO “IV”:

- Arquitecto/a Técnico.
- Asistente/a Social-Trabajador/a Social.
- Auxiliar de Enseñanza.
- Ayudante/a Técnico Sanitario (A.T.S.)- Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (D.U.E.).
- Contable.
- Coordinador/a Deportivo.
- Coordinador/a de Actividades Culturales.
- Delineante/a-Topógrafo/a.
- Educador/a
- Encargado/a General.
- Graduado/a Social.
- Guía Cultural.
- Ingeniero/a Técnico.
- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de Personal Subalterno.
- Responsable de Educación Medio Ambiental.
- Técnico/a de Grado Medio.
- Técnico/a Medio.
- Terapeuta Ocupacional.
- Topógrafo/a.
-

GRUPO “III”:

- Administrativo/a
- Auxiliar Topógrafo/a (*)
- Capataz (*).
- Cocinero/a de 1ª (*).
- Conductor/a (*).
- Delineante/a Superior.
- Delineante/a.
- Encargado/a (*).
- Especialista de 1ª (Detección de Fugas).
- Gobernanta/e (*)
- Intendente (*)
- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Cocina (*).
- Jefe/a de Turno (*).
- Jefe/a de Zona (*).
- Maestro/a de Taller.
- Monitor/a-Conductor/a.

- Oficial/a de Mantenimiento.
- Oficial/a de Lavandería.
- Oficial/a de 1ª (*)
- Operario/a de Maquinaria de Vías y Obras (*).
- Operario/a de Maquinaria Agrícola.
- Responsable de Coordinación Medio Ambiental.

GRUPO "II":

- Auxiliar Psiquiátrico.
- Auxiliar de Puericultura.
- Auxiliar de Clínica.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Ayudante/a.
- Cocinero/a.
- Coordinador/a de Educación de Medio Ambiente.
- Coordinador/a Medio Ambiental.
- Costurera.
- Costurera/cortadora.
- Cuidador/a.
- Especialista Máquina Reproductora de Planos.
- Especialista de 2ª (Detección de Fugas).
- Especialista de 2ª (Máquina Reproductora de planos y documentos).
- Especialista de 2ª
- Guarda Ganadero/a.
- Guarda-Jardinero/a.
- Monitor/a de Medio Ambiente.
- Monitor/a.
- Oficial de 3ª.
- Socorrista.
- Subjefa/e de limpieza.
- Telefonista.

GRUPO "I":

- Camarero/a Fregador/a.
- Casero/a.
- Fregador/a.
- Guarda.
- Lavandera/o Costurera/o.
- Lavandera/o.
- Limpiador/a.
- Limpiador/a Camarera.
- Mozo/a de servicio.
- Operario/a de Servicios Generales.

- Ordenanza.
- Peón.
- Personal de Actividades Domésticas.
- Personal de Guarda, Vigilancia y Portería.
- Personal de Servicios Generales.
- Pinche de cocina.
- Planchador/a.
- Portero/a.
- Subalterno/a.
- Vigilante/a.
- Vigilante/a de Obras.

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-Costurera, Limpiador/a, Limpiador/a-Camarero/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/a, Vigilante/a de Obras, Casero/a y Subalterno/a.

ANEXO II

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

Apartado 1: SALARIO BASE

GRUPO	MENSUAL	ANUAL
I	1.595,37	19.144,40
II	1.797,06	21.564,72
III	1.998,95	23.987,40
IV	2.532,60	30.391,20
V	2.910,91	34.930,92

Apartado 2: ANTIGÜEDAD

GRUPO	MENSUAL	ANUAL (14 Pagas)
I	22,70	317,80
II	24,18	338,52
III	26,46	370,44
IV	33,93	475,02
V	42,40	593,60

Apartado 3: PAGAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	Marzo	Junio	Diciembre	A N U A L
I	1.719,96	1.719,96	1.719,96	5.159,88
II	1.824,44	1.824,44	1.824,44	5.473,32
III	1.984,24	1.984,24	1.984,24	5.952,72
IV	2.310,33	2.310,33	2.310,33	6.930,99
V	2.613,55	2.613,55	2.613,55	7.840,65

Apartado 4: COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD

NIVEL	MENSUAL
1	204,91
2	217,74

Apartado 5: COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA: GRUPO II

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
Reprografía	178,92	2.683,80
Aux. Administrativo/a	32,43	389,16
Aux. Administrativo/a (Secretaría Particular)	220,49	2.645,88
Auxiliar de Clínica Auxiliar Psiquiátrico Auxiliar de Puericultura	32,43	389,16
Ayudante/a de Gobernante	32,43	389,16
Ayudante/a u Oficial 3ª	274,27	3.291,24
Cocinero/a	32,43	389,16
Copista	32,43	389,16
Costurera	32,43	389,16
Costurera Cortadora	32,43	389,16
Cuidador/a	32,43	389,16
Especialista en Máquinas Reproductora de Planos	211,35	2.536,20
Especialista 2ª	251,32	3.015,84
Especialista de 2ª (Equipo Detección de Fugas)	32,43	389,16
Guarda jardinero/a	32,43	389,16
Guarda ganadero/a	32,43	389,16
Jefe de Grupo	32,43	389,16
Monitor/a	32,43	389,16
Monitor/a Medio Ambiental	32,43	389,16
Oficial 3ª	32,43	389,16
Ordenanza	32,43	389,16
Portero/a	32,43	389,16
Subjefa de Limpieza	32,43	389,16
Telefonista	32,43	389,16
Telefonista Recepcionista	32,43	389,16

Apartado 5: COMPLEMENTO DE COMPLEJIDAD TÉCNICA: GRUPO III

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
Administrativo/a	9,47	113,64
Administrativo/a (Secretaria particular)	197,53	2.370,36
Auxiliar Topografo/a	9,47	113,64
Capataz	9,47	113,64
Delineante/a Superior Delineante/a	201,58	2.418,96
Especialista 1ª (Equipo de Detección de Fugas)	9,47	113,64
Jefe/a de Mantenimiento	9,47	113,64
Monitor/a-Conductor/a	9,47	113,64
Oficial/a de Mantenimiento	9,47	113,64
Oficial/a 1ª	9,47	113,64

Apartado 6: COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD

NIVEL	MENSUAL	ANUAL
1	184,03	2.208,36
2	241,81	2.901,72
3	256,54	3.078,48

Apartado 7: COMPLEMENTO DE EXPOSICIÓN AL RIESGO

CATEGORÍAS	MENSUAL
Genérico	182,15
Peones del Serv. de Carreteras	72,36
A.T.S. de Drogodependencia	37,82

Apartado 8: COMPLEMENTO DE ROTACIÓN

TURNOS	MENSUAL	
	Genérico	Cohesión.Soc e I. +CC.Educt
3 Turnos (M/T/N)	90,15	106,34
2 Turnos (M/N o T/N)	28,24	33,30
2 Turnos (M/T)	19,74	23,28

Apartado 9: COMPLEMENTO DE GUARDIAS LOCALIZADAS

MENSUAL	181,60
----------------	--------

Apartado 10: COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO DE CARGO EDUCATIVO

CARGO	MENSUAL
Director	314,03
Vicedirector, Secretario y Jefe de Estudios	228,38
Vicesecretario, Jefe de Estudios Adjunto, Jefe de Departamento.	142,74
Coordinador de Internado, Coordinador de Residencia.	80,78

Apartado 11: PLUSES DE ALTERNATIVA, DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL DE GUADALORA, MONTE MADROÑALEJO Y ANTIGUAS OFICINAS DEL S.E.P.E.I.

MENSUAL	179,28
----------------	--------

Apartado 12: COMPLEMENTO MULTIFUNCIÓN

CATEGORÍAS	MENSUAL
Limpiador/a, Camarero/a-Fregador/a y Personal de Actividades Domésticas que prestan servicio en la U.D.M. de los CC.SS de Miraflores.	171,51

Apartado 13: COMPLEMENTO DE GUARDIAS DE REFUERZO AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA CENTRAL DE EMERGENCIA DEL SEPEI

Guardias de Refuerzo	MENSUAL
	146,06 € mensual

HORAS DE REFUERZO AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA CENTRAL DE EMERGENCIA DEL SEPEI

Horas de Refuerzo	19,47 €/hora
-------------------	--------------

Apartado 14:

PLUS DE DISPONIBILIDAD; SERVICIOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS Y; SERVICIOS ESPECIALES DEL PERSONAL CONDUCTOR DEL PARQUE MÓVIL

CONCEPTOS	MENSUAL
Disponibilidad	583,61
Sábados, Domingos y Festivos	81,51€/día
Servicios Especiales	578,25€/mínimo de 11 horas

Apartado 15: COMPLEMENTO DE FUNCIONES

PUESTOS	ANUAL
Todos los puestos pertenecientes al GRUPO I	934,92

Apartado 16: HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO	Euros/hora	
	Antigüedad menor a 21 años	Antigüedad mayor a 21 años
I	26,92	28,15
II	29,85	31,16
III	33,04	34,48
IV	40,76	42,29
V	47,60	49,80

Apartado 17: FESTIVOS

GRUPO	FESTIVOS/€ hora
I	24,56
II	27,24
III	30,10
IV	37,44
V	42,55

Apartado 18: COMPLEMENTOS DE NOCTURNIDAD

GRUPO	NOCTURNIDAD/€ hora
I	2,60
II	2,93
III	3,26
IV	4,14
V	4,76

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

GRUPO	Importe
I	1.753,33
II	1.954,79
III	2.156,56
IV	2.688,62
V	3.065,10

Apartado 22: MÓDULOS PREMIO A LA CONSTANCIA

GRUPO	20 / 25 AÑOS	30 / 35 AÑOS
I	1.753,33	3.506,66
II	1.954,79	3.909,58
III	2.156,56	4.313,12
IV	2.688,62	5.377,24
V	3.065,10	6.130,20

ANEXO III

RELACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO Y UIFORMES

FUNCIÓN	PRENDAS	UD.	PERIOD.	OBSERVACION
Asistente Social y similar UU.RR. Miraflores	Bata blanca m/l.	1	IA	
	Bata blanca m/c.	1	VA	
Auxiliar Puericultura Infancia	Pantalón vaquero elástico	1	AA	* <i>Opción a Chaqueta Polar cuatrienal</i>
	Chandal celeste	2	AA	
	Polo m/c celeste	1	VA	
	Polo m/l celeste	1	IA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapato m/tacón suela goma Invierno	1	IA	
	Zapato sanitario perforado verano	1	VA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Auxiliar Sanitario, Auxiliar Psiquiátrico, Ayudante Sanitario	Pijama sanitario blanco m/c	2	AA	* <i>Opción Chaqueta Polar cuatrienal.</i>
	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	
	Zapato sanitario	1	IA	
	Zapato de deporte	1	VA	
	Calcetines	2	IA	
	Camiseta algodón m/c	1	VA	
	Chandal algodón <i>verde Diputación</i>	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Auxiliar Sanitario, Auxiliar Psiquiátrico, Ayudante Sanitario (UDM)	Pijama sanitario color a determinar m/c	2	AA	<i>El color a determinar será definido por la Comisión</i>
	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	
	Zapato sanitario	1	IA	
	Zapato de deporte	1	VA	
	Calcetines	2	IA	
	Camiseta algodón m/c	1	VA	
	Chandal algodón color a determinar	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
	** Bata blanca	1	AA	
Bomberos	Polo m/c azul con raya roja	2	AA	* <i>Los años que se entregue el Anorak desmontable, no se entregará esta prenda</i>
	Polo m/l azul con raya roja	2	AA	
	Pantalón ignífugo	2	AA	
	Anorak desmontable	1	CA	
	Zapatos trekking	1	AA	
	Chándal	1	BA	
	Calzona corta	1	AA	
	Camiseta deportiva m/c	2	AA	
	* Sudadera polar	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Calcetines deportivos	2	AA	
	Calcetines de trabajo	2	AA	
	Bolsa de trabajo de gran capacidad	1	TA	
	Toalla	1	AA	
	Braga de cuello	1	AA	
	Cinturón	1	BA	

Capataces Vigilantes Servicio Carreteras	* Pantalón tergal gris ver.	1	VA	* Opción a pantalón vaquero.
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	
	Camisa celeste m/c	2	VA	
	Camisa celeste m/l	2	IA	
	Jersey reforzado m/l	1	IA	
	Zapatos s/goma ver	1	VA	
	Zapatos s/goma inv	1	IA	** Según necesidades del Servicio
	Calcetines oscuros	2	IA	
Capataz Encargado Cortijo de Cuarto y Vivero	Pantalón azul verano tipo bombero	1	VA	
	Pantalón azul invierno tipo bombero	1	IA	
	Camisa m/l celeste	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa m/c celeste	1	VA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	IA	
	Anorak manga desmontable	1	CA	
	Botas tipo guarda	2	AA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
Capataz de Lavandería.	* Pantalón gris verano.	1	VA	* Opción a vaquero
	* Pantalón gris invierno	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	** Opción Chaqueta Polar cuatrienal.
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Bata blanca m/l.	1	AA	
	** Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Chaqueta polar	1	CA	
	Toalla	1	AA	
Conductores S.E.P.E.I.	Anorak manga desmontable caballero	1	CA	
	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	IA	
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Cazadora sarga	1	AA	
	Jersey reforzado azul m/l	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Zapat. Blucher s/g. Inv.	1	IA	
	Zapat. Blucher s/g. Ver	1	VA	
	Toalla	1	AA	
	Traje chaqueta uniforme verano	1	CA	
	Traje chaqueta uniforme invierno	1	CA	
	Camisa de vestir m/l	2	CA	
	Camisa de vestir m/c	2	CA	
	Calcetines hilo azul marino	4	CA	
	* Corbata sin escudo	1	CA	
	Zapatos suela cuero negro	1	IA	
	Zapatos suela goma negro	1	VA	
	Chaleco sin mangas cuello pico azul marino	1	CA	
	Chaquetón paño azul marino	1	CA	

Conductores Turismos P.Móvil y Fotógrafo	Traje chaqueta uniforme invierno	1	AA	<i>* Según necesidades servicio.</i>
	Traje chaqueta uniforme verano	1	IA	
	Camisa m/l	2	IA	
	Camisa m/c	2	VA	
	Calcetines hilo	4	AA	
	* Corbata sin escudo	1	CA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Chaleco sin mangas cuello pico azul marino	1	CA	
	Chaquetón paño azul marino	1	CA	
Chófer Camión Personal de servicio	Camisa celeste m/l	1	IA	<i>* Uno en cada camión o máquina requiriéndose para su entrega presentar el anterior</i>
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Zapatos cordones s/g tank/inv	1	IA	
	Zapatos cordones s/g tank/ver	1	VA	
	Toalla	1	AA	
	* Mono trabajo azulino	1	BA	
Coordinadores Servicio de Mantenimiento.	Anorak manga desmontable	1	CA	<i>* Opción a pantalón vaqueros. ** Opción a Anorak m/desmontable cuatrienal *** Según necesidades del servicio</i>
	* Pantalón tergal gris verano	1	VA	
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	
	Camisa rayas m/l	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa rayas m/c	1	VA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	** Jersey reforzado azul m/l	1	IA	
	Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA	
	Cazadora sarga	1	AA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Zapatos s/goma tankee	1	IA	
	*** Gorra protección solar	1	AA	
Delineantes Topógrafos Auxiliar de Topografía.	* Pantalón tergal gris	1	AA	<i>* Opción a pantalón vaquero</i>
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Zapatos s/g tank	1	VA	
	Zapatos s/g tank	1	IA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	AA	
Delineantes Topógrafas Auxiliar de topografía femenino	Pantalón vaquero elástico	1	AA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Zapatos m/tacón suela goma	1	VA	
	Zapatos m/tacón suela cuero	1	IA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	AA	
Detección de fugas	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	AA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	IA	
	Anorak desmontable	1	CA	
	Botas	1	BA	
Educador/a.	Bata blanca m/c	1	VA	
	Bata blanca m/l	1	IA	

Gobernanta SubJefa Limpieza	Bata blanca m/c	1	VA	<i>* Opción Chaqueta Polar cuatrienal.</i>	
	Bata blanca m/l	1	IA		
	Medias color natural	2	IA		
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA		
	Zapatos s/cuero	1	VA		
	Zapatos s/goma	1	IA		
	Chaqueta polar	1	CA		
Guardas Viveros Guarda Parque Móvil	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 m/l	1	IA		
	Calcetines oscuros	2	IA		
	Gorra protección solar	1	AA		
	Botas con cordones, suela goma	2	AA		
Cazadora pana azul marino	1	AA			
* Mandos del SEPEI e Ingeniero Técnico Industrial	Polo m/c azul con raya roja	2	AA	<i>* El uniforme de mandos tendrá los correspondientes distintivos jerárquicos en sus prendas.</i>	
	Polo m/l azul con raya roja	2	AA		
	Pantalón ignífugo	2	AA		
	Anorak desmontable	1	CA		
	Zapatos trekking	1	AA		
	Chándal	1	BA		
	Calzona corta	1	AA		
	Camiseta deportiva m/c	2	AA		
	** Sudadera polar	1	AA		
	Zapatillas deporte	1	AA		
	Calcetines deportivos	2	AA		
	Calcetines de trabajo	2	AA		
	Bolsa de trabajo de gran capacidad	1	TA		
	Toalla	1	AA		
	Braga de cuello	1	AA		
Cinturón	1	BA			
Intendente. Sastre.	* Pantalón tergal gris	1	IA	<i>* Opción a pantalón vaquero</i>	
	* Pantalón tergal gris	1	VA		
	** Camisa blanca m/l	1	IA		<i>** Opción a camisa de listas</i>
	** Camisa blanca m/c	1	VA		
	*** Jersey fino cuello pico azul marino	1	IA		<i>*** Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	Zapatos s/cuero	1	VA		
	Zapatos s/goma	1	IA		
	Calcetines oscuros	2	IA		
	Chaqueta polar	1	CA		
Jefe de Turno. Encargado.	Bata blanca	1	AA	<i>* Opción Chaqueta Polar cuatrienal.</i>	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA		
	Zapatos s/cuero	1	VA		
	Zapatos s/goma	1	IA		
	Chaqueta polar	1	CA		

Lavandera / Lavandero	Bata blanca m/c o pijama	1	VA	* Opción Chaqueta Polar cuatrienal.
	Chándal blanco	1	IA	
	Camiseta m/c	1	AA	
	Calcetines o leotardos	2	IA	
	Delantal envolvente blanco	1	AA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos sanitarios perforado invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado verano	1	VA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Limpiadoras. Mozas servicio o similar	Pijama abierto o bata m/c.	1	VA	* Opción Chaqueta Polar cuatrienal.
	Chándal blanco	1	IA	
	Camiseta m/c	1	AA	
	Calcetines o leotardos	2	IA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado verano	1	VA	
	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Médicos/as A.T.S. Supervisor	Bata sanit.blanca m/l.	1	IA	* Opción Chaqueta Polar cuatrienal. ** Sólo para A.T.S., de guardia previa, solicitud de su responsable.
	Pijama pico sanitario blanco m/c	1	VA	
	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	
	Calcetines blancos	2	IA	
	Zapatos sanitarios perforado invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado verano	1	VA	
	Chaqueta polar	1	IA	
** Toalla	1	AA		
Mozos Peones Operarios serv. Generales Pers. limpieza masculino Personal Taller Parque Móvil	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	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Cazadora sarga.	1	IA	
	Jersey azul reforzado m/l	1	AA	
	Jersey fino cuello pico	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Gorra protección solar	1	VA	
	Braga de cuello	1	AA	
	Zapatos cordones s/g tank/ver	1	VA	
	Zapatos cordones s/g tank/inv	1	IA	
	Toalla	1	AA	
Monitor/a. Educador/a. UU.RR. Miraflores.	Bata blanca	2	AA	* Opción a Chaqueta polar cuatrienal
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapato sanitario	1	VA	
	Zapato sanitario	1	IA	
	Chaqueta polar	1	CA	

Monitores y Vigilante Medio Ambiente	Pantalón beige reforzado	1	AA	
	Polo beige m/l	1	IA	
	Polo beige m/c	1	VA	
	Jersey verde reforzado	1	IA	
	Anorak desmontable	1	CA	
	Botas serraje	1	BA	
Jardineros, Ganadero Cortijo Cuarto y Vivero.	Pantalón multibolsillos sarga beige	1	VA	
	Pantalón multibolsillo pana beige	1	IA	
	Camisa beige m/c	1	VA	
	Polo beige m/c	1	VA	
	Polo beige m/l	1	IA	
	Camisa beige m/l	1	IA	
	Cazadora beig pana	1	IA	
	Jersey verde reforzado	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Botas serraje	2	AA	
Gorra protección solar	1	AA		
Mecánicos / Tractoristas de Vivero y Cortijo de Cuarto	Pantalón multibolsillos sarga azul marino	1	VA	
	Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo azul marino m/c	1	VA	
	Polo azul marino m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Cazadora pana azul marino	1	IA	
	Jersey reforzado azul marino	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Braga de cuello	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Botas serraje	2	AA	
Gorra protección solar	1	AA		
Ordenanza/motorista	Traje chaqueta uniforme invierno	1	IA	
	Pantalón traje	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo celeste m/l	1	IA	
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Calcetines oscuros	4	IA	
	Corbata con escudo	1	CA	
	Zapatos s/cuero	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
Operadores de emergencia S.E.P.E.I.	Anorak desmontable	1	CA	<i>* Los años que se entregue el Anorak desmontable, no se entregará esta prenda</i>
	Pantalón invierno	1	IA	
	Pantalón verano	1	VA	
	Polo m/c azul con raya roja	2	VA	
	Polo m/l azul con raya roja	2	IA	
	Calcetines de trabajo	2	AA	
	Zapatos trecking	1	AA	
	* Sudadera polar	1	AA	
	Cinturón	1	BA	

Peluqueras	Bata o pijama sanitario m/c	1	VA	<i>* Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	Bata o pijama sanitario m/l	1	IA	
	Medias o calcetines	2	IA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Peluqueros	* Pantalón tergal azul verano	1	VA	<i>* Opción a pijama</i>
	* Pantalón tergal azul invierno	1	IA	
	* Bata blanca m/c	1	VA	<i>** Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	* Bata blanca m/l	1	IA	
	** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios perforado verano	1	VA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Peones Servicio de Carreteras	Calcetines oscuros	2	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos suela goma negro	1	VA	
	Botas serraje	1	AA	
	Sombrero palma	1	AA	
Personal cocina femenino.	* Pantalón cocina	2	AA	<i>* Opción a una bata de m/c y m/l o pijama de algodón m/c y m/l</i>
	* Blusa cocina m/l blanca	1	IA	
	* Blusa cocina m/c blanca	2	VA	<i>** Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	Cofia	1	AA	
	Pañuelo pico oscuro	1	AA	
	Mandil algodón c/peto	4	AA	
	Mandil peto hule tirantes cruzados	1	AA	
	** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Calcetines	2	IA	
	Zapato cocina sin perforar azul	1	IA	
	Zapato cocina sin perforar azul	1	VA	
	Toalla	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Personal de cocina masculino.	Pantalón cocina	2	AA	<i>* Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	Blusa cocina m/l blanca	1	IA	
	Blusa cocina m/c blanca	1	VA	
	Gorro cocina oscuro	1	AA	
	Pañuelo pico oscuro	1	AA	
	Mandil algodón c/peto	4	AA	
	Mandil peto hule tirantes cruzados	1	AA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapato cocina sin perforar azul	1	IA	
	Zapato cocina sin perforar azul	1	VA	
	Chaqueta polar	1	CA	

Personal de Drogodependencia	Bata sanitaria blanca m/l	1	IA	
	Bata sanitaria blanca m/c	1	VA	
	Zapatos sanitario o zueco	1	AA	
Personal con funciones de "archivo"	Bata sanitaria blanca m/l.	1		<i>Se entregará previa presentación del anterior deteriorado</i>
Personal, masculino o femenino, con funciones de telefonista	Traje chaqueta uniforme falda/pantalón	1	IA	<i>* Camisa celeste para el personal masculino</i>
	Falda o pantalón verano	1	VA	
	* Blusa blanca m/l	1	IA	<i>** Según necesidades</i>
	* Blusa blanca m/c	1	VA	
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Calcetines oscuros o medias	2	IA	
	Pañuelo	1	AA	
	** Corbata con escudo	1	AA	
	Zapatos mocasines s/cuero	1	VA	
	Zapatos mocasines s/goma	1	IA	
	Chaqueta ripo "tiradora"	1	AA	
Personal oficios de Servicio T. de Mantenimiento.	* 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	
	* Polo azul marino m/c	1	VA	
	* Cazadora azul sarga	1	VA	
	* Jersey reforzado azul m/l	1	IA	
	Anorak desmontable	1	BA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos blucher s/goma	1	VA	
	Zapatos blucher s/goma	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Gorra protección solar	1	VA	
	Braga de cuello	1	IA	
Personal de oficios imprenta masculino y femenino	* Bata azul m/l, sarga con puños y sin trabilla	2	AA	<i>* El Maquinista no lo recibe</i>
	** Pantalón multibolsillo sarga azul marino	1	VA	
	** Pantalón multibolsillo pana azul marino	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	<i>** El Maquinista recibirá pantalón clásico</i>
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Jersey fino cuello pico	1	IA	
	Zapatos blucher s/goma	1	VA	
	Zapatos blucher s/goma	1	IA	
	Toalla	1	AA	

Personal Office femenino. Fregadoras. Personal autoservicio	Pijama sanitario m/c abierto	1	VA	<i>* Opción a Forro Polar cuatrienal</i>
	Chándal blanco	1	IA	
	Camiseta m/c	1	AA	
	Mandil peto hule tirantes cruzados	1	AA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Calcetines blancos o leotardos c/bata	2	IA	
	Zapatos sanitarios sin perforar	1	IA	
	Zapatos sanitarios sin perforar	1	VA	
	Toalla	1	AA	
	Cofia	1	AA	
	Mandil de algodón	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Personal office masculino. Fregadores. Personal autoservicio.	*Pantalón cocina	2	AA	<i>* Opción a pijama</i> <i>** Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	* Blusa cocina blanca m/l	1	IA	
	* Blusa cocina blanca m/c	2	VA	
	** Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Mandil peto hule tirantes cruzados	1	1	
	Zapato sanitario sin perforar	1	VA	
	Zapato sanitario sin perforar	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Gorro pirata azul	1	AA	
	Mandil de algodón	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Personal Servicio Medico Empresa.	Bata sanit.blanca m/l.	1	IA	<i>* Opción bata sanitaria.</i>
	* Pijama sanitario pico blanco m/c	1	VA	
	Zapato s/goma	1	IA	
	Zapato s/cuero	1	VA	
Planchadoras. Costureras similar.	Bata blanca m/c o pijama	1	VA	<i>* Opción a Chaqueta polar cuatrienal</i>
	Chándal blanco	1	IA	
	Camiseta m/c	1	AA	
	Calcetines o leotardos	2	IA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos sanitario	1	IA	
	Zapatos sanitario	1	VA	
Chaqueta polar	1	CA		
Porteros Ordenanzas	Traje chaqueta uniforme falda/pantalón	1	1	<i>* Blusas blancas personal femenino</i> <i>** Sólo para Porteros con opción a forro polar cuatrienal, no siendo facilitando cuando coincide con el polar</i> <i>*** Según función,a valorar por el área</i>
	Falda o 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	
	Calcetines oscuros o medias	4	IA	
	Corbata con escudo o pañuelo	1	AA	
	** Jersey fino cuello pico azul	1	AA	
	Chaquetón azul paño	1	IA	
	*** Impermeable azul	1	CA	
	Zapatos mocasines s/cuero	1	VA	
Zapatos mocasines s/goma	1	IA		
Chaqueta ripo "tiradora"	1	IA		
Profesores	Bata azul o blanca.	1	AA	
Profesores Educación Física	Camiseta m/c	2	AA	
	Chándal	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Chaqueta polar	1	CA	

Profesores de taller de automoción, chapa, pintura, fontanería, carrocería y soldadura	Chaqueta polar	1	CA	
	Pantalón sarga azulino	1	VA	
	Cazadora sarga azulina	1	VA	
Religiosas UU.RR. Miraflores.	Bata sanit.blanca m/l.	2	AA	* Opción a Chaqueta Polar cuatrienal
	Delatal envolvente blanco	1	AA	
	* Rebeca azul marino c/cremallera	1	IA	
	Medias blancas	2	AA	
	Zapato sanitario	1	IA	
	Zapato sanitario	1	VA	
	Chaqueta polar	1	CA	
Veterinario	Bota serraaje	1	AA	
	Pijama sanitario verde m/l	1	IA	
	Pijama sanitario verde m/c	1	VA	

Todas aquellas personas que necesiten ropa de trabajo, y no estén reflejadas en el presente Anexo, lo solicitarán a la Dirección del Centro correspondiente, que, a su vez, enviará la petición razonada a la Comisión de uniformes para su estudio y acuerdo si procede.

ANEXO IV



INSS DP de Sevilla

Entrada

960 N°. 201300000012562

11/04/2013 14:06:11

ACTA DEL "PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL" DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

Continuando con los compromisos adquiridos en anteriores Convenios Colectivos y, en particular, en el Convenio Colectivo de aplicación (Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación Provincial 2010/2011), la representación legal de los trabajadores y de la Empresa al final relacionados, se reúnen en la ciudad de Sevilla el día **22 de marzo de 2013** para la aprobación y desarrollo del "*Plan de Jubilación Parcial*" pactado en el Preacuerdo del Convenio Colectivo de la Diputación Provincial de Sevilla firmado el pasado día 18 de marzo de 2013, acordando las partes firmantes formalizar expresamente el siguiente

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

De conformidad con lo previsto en la Disposición Final Duodécima c) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, se reconoce el derecho al acceso a esta modalidad de jubilación, con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social vigente a fecha **31-diciembre-2012** a los trabajadores/as expresamente relacionados en el ANEXO que se adjunta al presente Convenio Colectivo como "*Plan de Jubilación Parcial*", siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) **Edad:** **61 años**, manteniéndose la posibilidad de jubilarse anticipadamente a los **60 años** a quienes tuvieran la condición de **mutualistas** antes de **01-01-1967**.
- b) **Cotización:** **30 años** de cotización efectiva.
- c) **Antigüedad en la empresa:** **6 años** como mínimo anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- d) **Reducción de jornada:** Con carácter general, el trabajador/a que pretenda jubilarse anticipadamente, reducirá su jornada en una horquilla que oscilará entre el **25** y el **75%**, a opción del trabajador.

...../.....



e) Contrato de relevo: Junto al contrato necesaria la simultánea celebración de un jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador y cuya duración habrá de ser, como mínimo, trabajador/a sustituido para alcanzar la edad

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador/a relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no pueda ser inferior a la que venía cotizando el trabajador/a que accede a

personal jubilado parcialmente percibirá el porcentaje retribuciones, fijas y periódicas, proporcionalmente a

g) Asimismo, el personal jubilado parcialmente percibirá íntegramente las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo, así como las aportaciones a realizar por Diputación al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo, en tanto y cuanto no haya optado por el rescate de los derechos económicos en la forma establecida en las especificaciones del mismo, y siempre

h) Respecto a la percepción de las indemnizaciones establecidas en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, el trabajador/a laboral jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos. Igualmente, tendrá derecho a la percepción íntegra del premio a la constancia, que pudiera corresponderle, estando en situación de

de la jubilación
presentación de

n un plazo máximo de
solicitud acompañada

j) La prestación del porcentaje de la jornada anual correspondiente personal laboral jubilado parcialmente se realizará, con carácter general, los últimos meses de cada año de permanencia en dicha situación:

.....




11/04/2013 14:06


k) La relación de trabajadores que figuran en el ANEXO como integrantes del "Plan de Jubilación Parcial" de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, podrá verse afectada por la incorporación de personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, como consecuencia de transferencias de competencias o traspaso de servicios, incluso dentro de la propia Administración, o por la incorporación de trabajadores desde situaciones de excedencia, licencias o suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo.

l) El presente "Plan de Jubilación Parcial" extenderá sus efectos desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2018 respecto de las solicitudes de jubilación cuya fecha del hecho causante se produzca antes del 1 de enero de 2019.

EN REPRESENTACIÓN DE LA CORPORACIÓN:


Diego
Director
Empleado/a



Fdo.: Andrés Bojolla Gavilán
Subdirector del Área del
Empleado/a Público



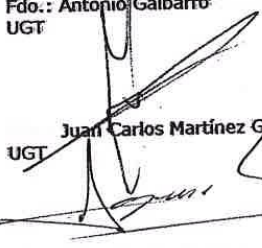
EN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO:


Carmen Hidalgo Lara



Fdo.: Antonio Galbarro
UGT


UGT

: 
Marquez Jimenez


Juan Carlos Martínez Gámez
UGT

Fdo.: Zambrano Serrano
UGT

Isabel
CCOO


José Nuñez
