



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA. AÑOS 2007-2009

Capítulo 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 Excma. Diputación Provincial de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, salvo lo establecido al respecto en el artículo 64.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a 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 el día 1 de enero de 2007, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

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 solicitud de revisión o rescisión 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 de 2009, 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 del 2010.

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 de la provincia de Sevilla Diputación Provincial de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías

profesionales, en definitiva a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son Empleados Públicos.

Capítulo II Condiciones económicas

Artículo 5. Grupos Económicos.

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en Anexo I, junto a las Tablas Salariales.

Artículo 6. Conceptos Retributivos.

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos, Básicas y Complementarias. Primero. Son Retribuciones Básicas las siguientes:

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

Segundo. 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 recogidos en el art. 20.
- k) Complemento Personal Transitorio.
- l) Complemento de Nocturnidad.

Artículo 7. Salario Base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en Tablas (Anexo II).

Artículo 8. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con las excepciones establecidas en el último párrafo de este artículo, devengarán 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).

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, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Para los trabajadores con contrato temporal se establece el siguiente régimen de percepción del concepto:

Primero. Los que mantengan contrato en vigor desde 1 de noviembre de 2000, percibirán retribuciones por el concepto de antigüedad conforme a lo señalado en los párrafos anteriores.

Segundo. Los que hubieran percibido con anterioridad retribuciones por este concepto al tener contrato en vigor a 1 de noviembre de 2000, y las hubieran dejado de percibir como consecuencia de pasar en algún momento a una nueva relación laboral, percibirán retribuciones por el concepto de antigüedad igualmente conforme a lo señalado en los párrafos anteriores.

Tercero. El resto de contratados temporales en interinidad sobre vacantes percibirán, a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, retribuciones por el concepto de antigüedad teniéndose en cuenta para el reconocimiento de servicios exclusivamente los períodos correspondientes a los servicios efectivos en la Diputación Provincial de Sevilla.

Cuarto. El resto de los contratados temporales no incluidos en los apartados 1.º, 2.º y 3.º de este artículo no percibirán retribuciones por este concepto.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo II 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 el trabajador 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 trabajadores 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 los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión de Retribuciones o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II.

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 los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión de Retribuciones o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II.

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.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión de Retribuciones o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II.

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 los trabajadores que en la actualidad lo tienen reconocido como «factor de exposición al riesgo», quedando su cuantía fijada en un módulo único de 182,84 euros mensuales, 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 Conjunta de Retribuciones.

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, por importe de 72,65 euros mensuales (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, con un complemento fijado en la cuantía de 37,98 euros mensuales.

c) 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 expresamente un nuevo complemento de exposición al riesgo que afectará a los trabajadores 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 de 60 euros mensuales en el ejercicio 2007, percibiéndose con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Para el ejercicio 2008 a la cantidad anterior se le adicionará la cuantía de 60 euros mensuales; igual cuantía de 60 euros/mes se adicionará en el ejercicio 2009.

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 a continuación:

a) Ochenta y ocho euros con cincuenta y nueve céntimos (88,59 euros), para los trabajadores que efectúen los tres turnos.

b) Veintisiete euros con setenta y cinco céntimos (27,75 euros), para los

trabajadores que roten en dos turnos, mañana y noche o tarde y noche.

c) Diecinueve euros con cuarenta céntimos (19,40 euros), para los trabajadores que roten en dos turnos mañana y tarde.

Por otra parte y con efectos del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, en los Centros residenciales (Centros del Área de Acción Social y Centros educativos del Área de Juventud, Innovación y Formación para el Empleo) se establecerán las siguientes nuevas cuantías para el complemento de rotación:

a) Noventa y ocho euros con noventa y nueve céntimos (98,99 euros), para los trabajadores que efectúen los tres turnos.

b) Treinta y un euros (31,00 euros), para los trabajadores que roten en dos turnos, mañana y noche o tarde y noche.

c) Veintiún euros con sesenta y siete céntimos (21,67 euros), para los trabajadores que roten en dos turnos mañana y tarde.

Las cuantías reflejadas en este apartado (Rotación en Centros Residenciales) se incrementarán en el ejercicio 2008 en un porcentaje total del diez por ciento.

Este complemento se abonará mensualmente.

Artículo 16. Complemento de Guardias Localizadas.

Este Complemento, que continuarán percibiendo los trabajadores que lo detentan en la actualidad y en las condiciones establecidas en su regulación, se fija en la cantidad de 182,84 euros mensuales (2.194,08 euros anuales).

Artículo 17. Complemento de Superior Categoría.

El trabajador 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.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, este entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 18. Complemento de Desempeño de Cargo.

Los trabajadores que desempeñen en la actualidad un cargo y por el mismo perciban una retribución la seguirán percibiendo incrementada en el porcentaje de aplicación del presente Convenio, en concepto de Complemento de Desempeño de Cargo, pudiendo ser asignado en adelante por la Comisión de

Retribuciones en el marco de sus actuaciones.

Artículo 19. Pluses de alternativa.

Plus de disponibilidad de trabajadores procedentes de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del S.E.P.E.I. Respecto a los denominados pluses de alternativa y disponibilidad que perciben varios grupos de trabajadores en la actualidad por motivos diferentes, con independencia de lo establecido respecto a los de tal denominación que se perciben en concepto de dedicación exclusiva y que son tratados en arts. anteriores, se introduce la siguiente regulación:

Primero. Los trabajadores que realizan 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 de 188,72 euros mensuales, lo continuarán percibiendo en idéntica cantidad. Además, este plus lo percibirán aquellos trabajadores que pasen a desarrollar sus funciones en las circunstancias reseñadas, si, con anterioridad, también lo hubieran percibido.

Segundo. El plus que actualmente perciben los trabajadores que fueron trasladados 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 fija y no sujeta a incremento se asegura en 188,72 euros mensuales, aunque, una vez se entiendan compensados los perjuicios a que obedece, y en acuerdos de futuras negociaciones colectivas, podrá ser compensado y absorbido.

Artículo 20. 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.) de trabajadores procedentes 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 este 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 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 21. 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 Plan Integral de Empleo. 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 22. 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:

Primero. El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta al año.

Segundo. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe al Área de Recursos Humanos, 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.

Así mismo, 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 al trabajador, haciendo constar la necesidad de la realización de la mismas, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador a la realización de esas horas y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

Tercero. El Área de Recursos Humanos 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 del trabajador, D.N.I., centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

Cuarto. 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.

Quinto. 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.

Sexto. La realización de horas extraordinarias se compensará de acuerdo con la siguiente fórmula:

a) Dentro de las primeras veinte horas realizadas por cada trabajador, este optará entre compensarlas con descanso doble a las horas efectuadas o el devengo conforme a la fórmula de abono recogida más abajo.

b) El segundo bloque de veinte horas, hasta completar, en su caso, las cuarenta horas, necesariamente con descanso compensatorio doble a las realizadas.

Séptimo. Abono de horas extraordinarias: se realizará conforme a los módulos recogidos en el Anexo II.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, este entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 23. 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 al trabajador 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, se abonarán conforme a los módulos establecidos en tablas salariales adjuntas (Anexo II), salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, 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.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, este entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, este será acumulable a los días hábiles de vacaciones retribuidas recogidos en el noveno párrafo del art. 34.

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:

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

Segundo. 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 Departamento de Organización y Recursos Humanos, 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 trabajadores concretos que hayan de prestar servicio.

Tercero. Bajo ningún concepto podrá asignarse a un trabajador la realización de trabajo en festivo si este trabajador no tiene contemplado en su calendario laboral la realización de trabajos en domingo.

Cuarto. Además, el número de trabajadores en un servicio, centro o dependencia no será nunca superior al número de trabajadores que correspondan a los mismos conforme a sus calendarios laborales en un domingo.

Quinto. Jamás se le podrá abonar a un trabajador 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 trabajadores afectados, salvo acuerdo entre los mismos.

Sexto. De los informes a los que se hace referencia en el apartado 1.º, se enviará comunicación al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 24. Horas nocturnas.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, conforme a los módulos establecidos en tablas salariales adjuntas (Anexo II).

La aplicación de la fórmula de abono mediante los nuevos módulos se tendrá en cuenta con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

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

Artículo 25. Desplazamientos.

Cuando el trabajador 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, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de este, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0,19 euros kilómetro, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones normativas referidas al abono de kilometrajes a funcionarios públicos, hasta la cantidad que, en ella se establezca.

Artículo 26. Dietas.

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el Centro de Trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

a) Cuarenta y seis euros con noventa y ocho céntimos (46,98 euros) diarios cuando el trabajador haya de pernoctar fuera. El conductor, si se pernocta fuera de la provincia, podrá optar por quedar en el mismo hotel que la persona que acompaña o percibir los 46,98 euros, salvo en caso de falta de plazas en el hotel en el que podrá hacerlo en otro de categoría similar; en estos casos percibirá los conceptos del apartado c) por almuerzo y cena, más la factura del hotel en concepto de estancia, y en el supuesto de que éstas contengan además la manutención no percibirán nada por los otros apartados de este artículo.

b) Cuando se trate de desplazamientos de duración superior a tres días para participar en colonias vacacionales en régimen de residencia o camping, con alumnos internados, pacientes mentales o residentes, la dieta se sustituirá por una indemnización equivalente a veinticinco euros con cuarenta y cinco céntimos (25,45 euros/día), por todos los conceptos de dietas, con carácter de dedicación exclusiva; además disfrutarán de un día hábil de descanso por cada día trabajado, siendo este doble en el caso de que coincida con su descanso semanal establecido; la distribución de turnos y descansos que correspondan allí, se pactarán entre el Área de Recursos Humanos y el Comité de Empresa antes de las mismas, así como las condiciones de trabajo.

c) Cuando el trabajador no se vea precisado a pernoctar fuera, veintidós euros con diecinueve céntimos (22,19 euros) para almuerzo y cena, y dieciséis euros con cuarenta y ocho céntimos (16,48 euros), para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

Dichas cuantías, en cuanto puedan suponer incremento sobre las señaladas en el anterior Convenio, entrarán en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

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

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo o norma que legalmente la sustituya.

Artículo 26, bis. 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.

Para la solicitud de las ayudas se establecerá un Reglamento de aplicación en el que se recogerán los criterios de concesión, gestión y control.

Artículo 27. Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2% y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio 2007, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

En relación con los ejercicios 2008 y 2009, se establece el mismo mecanismo de recuperación del poder adquisitivo, si se constataran diferencias al final de cada período entre el incremento porcentual fijado por la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.).

Artículo 28. 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, a elección del trabajador, mediante transferencia o cheque nominal, los días 15 de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

Capítulo III Excedencia, licencias y permisos

Artículo 29. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia Voluntaria: podrá ser solicitada, por motivos particulares, por el trabajador fijo de plantilla que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos un año, por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han 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) Los trabajadores tendrán 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. La concesión de la excedencia y sus modalidades de disfrute se establecerán conforme a lo señalado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los trabajadores tendrán 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.

d) En algún caso concreto, podrá considerarse entre la Diputación y el Comité de Empresa la concesión 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.

e) 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 de reintegrarse el titular a su puesto.

Artículo 30. Licencias.

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. 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.

Artículo 31. Permisos.

Todos los trabajadores tienen 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 pareja de hecho en los Registros correspondientes, 18 días naturales, prorrogables a quince días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar de un hijo: quince días naturales, una parte de los cuales corresponden a lo recogido en el art. 36 del presente texto. El permiso se disfrutará por el padre o el otro progenitor de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

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

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la provincia.

d) Por cambio de domicilio dos días.

e) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

f) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello.

g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en

períodos de dos días por examen, y cuatro si es fuera de la provincia.

h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (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 de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

i) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/

a, (siempre que se justifique por certificado de convivencia) abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador 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.

j) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia, y un día para sobrinos carnales o políticos.

k) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado

i), hasta un máximo de diez días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada centro o servicio.

l) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres o hijos políticos, hasta un máximo de cinco días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada centro o servicio.

m) 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.

n) Para asistencia a Congresos Sindicales o -cursillos organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.

o) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

p) En caso de nacimiento de nietos, un día.

q) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 28 horas anuales, para acompañar a la visita médica a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos) y ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

En los apartados b), i), j) k) y l), el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

Capítulo IV Jornada, horario, descanso, festivo y vacaciones

Artículo 32. Normas sobre Jornada.

32.1.—Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores de la Diputación Provincial de Sevilla durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales.

No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los Centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

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 de Recursos Humanos 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.

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 los trabajadores de los Centros Educativos.

32.2.—Flexibilidad horaria.

Los trabajadores tendrán 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 9,00 y las 14.00 horas.

— La parte variable del horario o «tiempo flexible», se podrá cumplir diariamente entre las 7,30 y las 16.00 horas, así como los martes y jueves entre las 16,00 y las 21.00 horas. En este último supuesto se requerirá el previo conocimiento y control por el responsable de cada Servicio o Departamento.

El trabajador deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses con carácter mensual y de forma previa a la misma.

Esta flexibilización horaria no será aplicación, en principio, a los trabajadores sometidos 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 este en la que se establezcan las medidas pertinentes en aras a su viabilidad para los trabajadores que debidamente lo justifiquen.

32.3.—Horario especial en Semana Santa y Feria.

En los días que correspondan a martes y miércoles, durante la Semana Santa, y martes, miércoles, jueves y viernes durante la Feria de Sevilla, se establece un horario especial de prestación del servicio de 9.00 a 14.00 horas.

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 este de común acuerdo entre el Centro y el trabajador.

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 del horario de prestación a la jornada correspondiente.

Artículo 33. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador 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 de Recursos Humanos, con el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

Artículo 34. Vacaciones.

Las vacaciones anuales dan derecho a los trabajadores a disfrutar, por año completo de servicios, de una vacación retribuida de veintitrés días hábiles, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente.

A los efectos previstos en los dos párrafos anteriores, no se considerará como día hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Esta normativa se complementará en cuanto a su aplicación e interpretación con lo señalado al respecto sobre modificación del régimen vacacional en el acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Admón. Pública de 7 de noviembre de 2002, en lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con la salvedad establecida en el art. 36 del presente texto, y en período mínimos de cinco días hábiles consecutivos. 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 de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones 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 trabajador se encuentre en situación de baja.

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

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a petición del trabajador, y de acuerdo a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. a voluntad del trabajador, podrán convertirse los citados ocho 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, tendrán esta 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 presente párrafo.

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

Capítulo V Condiciones sociales

Artículo 35. Mantenimiento del puesto de trabajo.

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

La Diputación se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan Sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador 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 los derechos del trabajador 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 carné de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio Colectivo, la Diputación

se compromete a respetarles sus retribuciones económicas contempladas en el artículo 6, en otro puesto de trabajo.

Artículo 36. Lactancia, maternidad y paternidad.

Maternidad.—En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 20 semanas, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el citado permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho 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.

Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Lactancia.—Las trabajadoras tienen 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 la madre y el padre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos, condicionado el ejercicio del derecho por el padre a la previa cesión del mismo por la madre y en las mismas condiciones en que esta lo ostenta.

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

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

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Artículo 37. Seguro de Vida.

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados 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 trabajador de 21.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 27.000 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 trabajador desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Tanto para el colectivo de trabajadores afectados 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 en el futuro el incremento de las cantidades que por el concepto de Seguro de Vida se reconocen en la actualidad.

Artículo 38. Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán en concepto de ayuda escolar 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 y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado e) todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

- a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cincuenta y siete euros con cincuenta y cuatro céntimos (57,54 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.
- b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cuarenta y cuatro euros con sesenta y cuatro céntimos (44,64 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentre en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.
- c) Todos los trabajadores que tengan hijo que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán ciento seis euros y setenta y siete céntimos (106,77 euros) anuales por cada uno de los hijos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Educación Secundaria obligatoria, percibirán ciento cuarenta y cinco euros con treinta y dos céntimos (145,32 euros) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos ciento cincuenta y ocho euros con sesenta y seis céntimos (158,66 euros) anuales.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán por cada uno de los hijos ciento ochenta y cinco euros con sesenta y nueve céntimos (185,69 euros) anuales.

g) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán 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.

Los incrementos que estas cantidades supongan respecto a las del Convenio anterior se comenzarán a abonar a partir de la firma del presente Convenio para las de percepción mensual, y en relación con los estudios a desarrollar en el curso 2007- 2008 para las de percepción anual.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas, a partir del 1 de enero de 2008, y a partir del 1 de enero de 2009, en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria del Estado para el conjunto de los empleados públicos o sus normas de desarrollo para cada uno de dichos ejercicios.

Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado

g), se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, 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 Sevilla, y motiven gastos de residencia de alumnos, este podrá solicitar al inicio del curso una ayuda especial.

Los hijos de los trabajadores tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a ocupar un puesto escolar en los Centros docentes dependientes de la Corporación.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo los familiares a cargo de cualquier trabajador.

Por la Diputación Provincial se crea una bolsa de trece mil ciento cincuenta y uno

mil euros con setenta y ocho céntimos (13.151,78 euros) para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados

d) e) f) y g), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 30 de noviembre. 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 39. Ayuda al discapacitado.

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador 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 euros), mensuales o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores, 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, los trabajadores con familiares minusválidos 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 euros), mensuales por cada uno de los familiares que se encuentre en tal situación.

Artículo 40. Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).

La Diputación estará obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores 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 compuesta 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.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos 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.

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 los trabajadores manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Se adjunta el anexo de las relaciones de prendas de trabajo y uniformes, que deberá contemplar las últimas modificaciones efectuadas al respecto.

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 los trabajadores 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 ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico de Prevención y Salud.

Artículo 41. Vigilancia de la Salud.

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuesto con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán 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.

Artículo 42. Prótesis.

Los trabajadores fijos o contratados con más de un año de contratación de manera ininterrumpida que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico y factura detallada por conceptos, recibirán 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 euros), incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

Artículo 43. 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.

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 tres años de servicios prestados en Diputación Provincial de Sevilla.

Artículo 44. 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 (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su

estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los 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.

Artículo 45. 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 46. Anticipos reintegrables.

La Diputación mantendrá un fondo de hasta 488.570 euros, para anticipos reintegrables, al que podrán acceder los trabajadores fijos y contratados temporales en plaza vacante con más de dos años de antigüedad en Diputación (respecto a este último colectivo el derecho podrá ejercitarse desde el mes siguiente a la firma del presente Convenio), con un tope individual de 3.000 euros, que deberán reintegrar a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. 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 Registro General, 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 117.465 euros, al que tendrán acceso los trabajadores fijos, y contratados temporales en plaza vacante con más de dos años de antigüedad en Diputación (respecto a este último colectivo el derecho podrá ejercitarse desde el mes siguiente a la firma del presente Convenio), 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.

Se tendrá en cuenta un plazo de veinticuatro mensualidades desde la concesión

de un anticipo anterior para poder solicitar un nuevo anticipo.

Capítulo VI Formación Profesional, Ingresos, Vacantes, Categorías

Artículo 47. Cobertura de vacantes y sistema 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 de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la ofrecerán, como regla general, a los trabajadores fijos de la Diputación. No obstante, podrá establecerse de común acuerdo entre el Comité de Empresa y el Área de Recursos Humanos, la exclusión del procedimiento de ascenso de plazas determinadas. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente en las formas y condiciones que se determinen.

Tales plazas serán cubiertas por los trabajadores fijos conforme al siguiente orden de prioridades:

Primero. Trabajadores que deseen participar en un procedimiento de traslado voluntario, de acuerdo con lo establecido en el art. 49 sobre traslados.

Segundo. Trabajadores que se encuentren en situación de excedencia y soliciten su reincorporación.

Tercero. Trabajadores que puedan encontrarse en situación de capacidad disminuida, de acuerdo con lo que establece al respecto el art. 58.

Cuarto. Trabajadores que deseen participar en el procedimiento de ascenso, objeto del siguiente artículo.

En el 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 ningún trabajador será contratado por la Diputación si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o Centro de trabajo. a tal fin, antes del ingreso el trabajador realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

En los ingresos los trabajadores deberán someterse, con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por el Servicio Médico de Empresa.

En el momento del ingreso los trabajadores recibirán contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional,

etc.

Las vacantes de cualquier categoría profesional y las plazas de nueva creación que se produzcan, si continuaran en esa situación tras los procedimientos de traslado, incorporación de excedentes y capacidad disminuida se ofertarán a los empleados fijos de Diputación, siempre que no se establezca la excepción recogida en el primer párrafo del artículo anterior.

Las vacantes a cubrir se podrán ofertar en una doble convocatoria, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

Primero. Personal laboral fijo de Diputación.

Segundo. En el caso de que las vacantes no se hayan cubierto de acuerdo con el procedimiento anterior, se podrán ofertar al personal funcionario de carrera de la Diputación, siempre y cuando así se acuerde entre el Comité de Empresa y el Área de Recursos Humanos.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.
- b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso 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) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Área de Recursos Humanos y el Comité de Empresa.
- 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 del proceso selectivo.
- e) Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.
- f) Exclusivamente para las Pruebas de Promoción Interna, la composición del Tribunal será de cinco miembros 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 tabloneros de anuncios de los respectivos Centros, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para 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 48. 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 trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que esta 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 trabajador, 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 viajes, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

Artículo 49. Traslados.

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

a) 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 concursos 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.

b) Traslado forzoso: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de Servicio o de Centro, la Dirección y la Diputación deberán comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el trabajador, quien en el plazo de seis días hábiles manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso, el

Área de Recursos Humanos, resolverá en consecuencia y en el segundo caso, se elevará propuesta razonada y el informe escrito del trabajador, 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 50. Trabajos de superior categoría.

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

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto.

Salvo casos de urgencias, se procurará, mediante convocatoria pública previa en los tabloneros de anuncios, por un tiempo no inferior a una semana, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

La ordenación de las listas se hará entre el Área de Recursos Humanos y el Comité de Empresa. La Bolsa para la compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales se desarrollarán en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 51. 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 a la Excm. 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 trabajador 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 de Recursos Humanos, remitirá al Comité de Empresa y Secciones Sindicales el registro de las plantillas del personal fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno de los trabajadores 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 52. Contrataciones temporales.

Ningún trabajador será contratado por la Diputación si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo.

Antes de la contratación el trabajador realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidades, según proceda.

Las suplencias y contrataciones se realizarán a través de la 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 confirmará 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 obtiene 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.

La Bolsa de Trabajo de la Diputación de Sevilla se compone de:

a) En caso de haberse efectuado Oposiciones por la Oferta Pública de Empleo, tanto del Personal Laboral como del Personal Funcionario.

Primero. 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.

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

b) 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 tabloneros 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 formulas, 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, los trabajadores deberán 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 actitud en los contratos cuya duración se prevea menor de seis meses.

Todos los trabajadores recibirán al inicio de sus relaciones laborales, el contrato

de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc. Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 53. Promoción por desempeño de funciones.

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, se acuerda que, los trabajadores de dicha categoría con quince años de antigüedad en el puesto de Aux. Administrativo o en el de Especialista de 2.ª con funciones administrativas en la Diputación Provincial, perciban 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, los trabajadores que vinieran percibiendo el Complemento de Mayor Complejidad Técnica en los términos en que venía definido por anteriores Convenios Colectivos lo continuaran percibiendo en las cuantías que aquí se especifican.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, este entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 54. Formación Cultural y Social.

La Diputación promoverá y activará la cultura y el deporte, dotando además de una biblioteca en cada Centro, procediéndose por el Área de Recursos Humanos y las Secciones Sindicales, a elaborar una relación de libros y suscripciones, relacionados con la actividad de los trabajadores, 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 los trabajadores y acompañantes, respetándose las normas de funcionamiento.

El Área de Cultura y Deportes de la Diputación, informará mensualmente a las Secciones Sindicales de cuantos Actos organice. Los trabajadores tendrá derecho a una bonificación del 25% del importe de las entradas, que se hará extensible a cuantas publicaciones realice la Corporación Provincial.

Asimismo por parte de la Diputación, se constituirá un fondo de veinte cuatro mil euros (24.000 euros), destinado a actividades lúdicas de los hijos de los

trabajadores de esta Corporación, en tanto con este fin se presenten Proyectos elaborados por el Comité de Empresa.

Capítulo VII Jubilación, Indemnizaciones, Incapacidad Laboral y Pensiones

Artículo 55. Jubilación.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la Diputación la siguiente cuantía:

Edad jubilación Indemnización adicional 60 21 módulos mensuales 1 Módulo mensual más conforme a Tabla de por cada 5 años de jubilación anticipa- servicios a partir da recogida en Anexo del 15 inclusive. 61 15 módulos mensuales 1 Módulo mensual más conforme a Tabla de por cada 5 años de jubilación anticipa- servicios a partir da recogida en Anexo del 15 inclusive. 62 11 módulos mensuales 1 Módulo mensual más conforme a Tabla de por cada 5 años de jubilación anticipa- servicios a partir da recogida en Anexo del 15 inclusive. 63 8 módulos mensuales 1 Módulo mensual más conforme a Tabla de por cada 5 años de jubilación anticipa- servicios a partir da recogida en Anexo del 20 inclusive. 64 4 módulos mensuales 1 Módulo mensual más conforme a Tabla de por cada 5 años de jubilación anticipa- servicios a partir da recogida en Anexo del 20 inclusive.

Además se establece una indemnización consistente en dos módulos mensuales conforme a Tabla de Jubilación anticipada incluida en Anexo II más un módulo mensual de dicha Tabla por cada 5 años de servicio, a partir de 20 inclusive, para el personal que se jubile durante los tres primeros meses posteriores a cumplir los 65 años.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

Artículo 55. bis Jubilación Parcial.

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

Primero. A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos trabajadores

comprendidos entre los 60 y 64 años de edad que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

Segundo. El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada en un 85% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 15% de las retribuciones fijas y periódicas.

Tercero. Asimismo, el trabajador jubilado parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo, con la excepción de las aportaciones a realizar por Diputación al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo.

Cuarto. Respecto a la percepción de los premios establecidos en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, el trabajador jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos.

Quinto. Se establecerá para el ejercicio de la jubilación parcial la siguiente periodificación:

5.1.—En el Ejercicio 2007 podrán optar a la jubilación parcial los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos, tengan a la firma del Convenio 63 o 64 años o cumplan 63 años en el ejercicio 2007.

5.2.—En el Ejercicio 2008 podrán optar a la jubilación parcial los trabajadores, que cumpliendo los requisitos establecidos, estén comprendidos entre los 60 y 64 años de edad.

Sexto. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del trabajador de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al periodo en el que el trabajador relevado se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador relevado, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el trabajador relevado pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación laboral con

Diputación por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 56. Plan de pensiones.

La Diputación Provincial de Sevilla, como promotora del Plan de Pensiones de sus Empleados, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio 2007 en 54,19 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 10,83 euros mensuales.

En los ejercicios 2008 y 2009 dichas cuantías se verán incrementadas en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria para las retribuciones de los empleados públicos, revisándose al final de cada ejercicio con las referencias que se señalen sobre porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo.

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 57. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de:

— Un módulo mensual de los recogidos en la Tabla (Anexo II) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador, al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad.

— Dos módulos mensuales de los recogidos en la Tabla (Anexo II) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

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.

— Dos módulos mensuales de los recogidos en la Tabla (Anexo II) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador al cumplir los 40 años de antigüedad que solo se percibirá si el trabajador 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.

Este abono se percibirá por los trabajadores en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto

en el Convenio anterior, entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 58. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio de Prevención y Salud Laboral, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 47, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Diputación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Las situaciones de cambio de puesto de trabajo así establecidas serán revisables por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

La Diputación elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores declarados en situación de discapacidad.

Artículo 59. Incapacidad Temporal.

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el trabajador percibirá el 100% del salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja.

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

Los trabajadores en situación de I.T. comunicarán tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma se entregarán en su Centro de Trabajo en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

Capítulo VIII Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo

Artículo 60.1. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las 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 de los trabajadores.

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

La Corporación provincial y los representantes de los trabajadores establecen los siguientes principios programáticos:

a) 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 trabajador. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

b) La Diputación de Sevilla a través de la evaluación periódica de riesgos laborales 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. 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.

c) 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 de los trabajadores, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno de la Diputación o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir

dicha formación.

d) 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 a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

e) En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

Artículo 60.2. Comité de Seguridad y Salud.

1. 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.

2. 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.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente 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 de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar.

La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. 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.

Artículo 60.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

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

a) 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 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.

b) 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 procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores, 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.
- e) En relación con el apartado 11 del presente artículo, 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.

Artículo 60.4. Delegados de Prevención.

- 1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores 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 podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados de Prevención con el único requisito de ser trabajadores pertenecientes 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 de los trabajadores 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 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.

c) Ser informados por la Diputación sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquella 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 las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores 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 de los trabajadores, 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 u órganos de representación unitaria de los trabajadores, 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 10.00 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 de los trabajadores 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 de los trabajadores.

6. La Diputación de Sevilla deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva 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 60.5. 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 60.6. Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.

La Diputación deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores 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 de los trabajadores, 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 los trabajadores.

Artículo 60.7. 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. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores 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 60.8. Coordinación de las actividades preventivas.

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Corporación provincial deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores 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 trabajadores 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 concurran trabajadores 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 Real Decreto 1.627/1997, 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 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 60.9. Formación de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección la Diputación impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

La Diputación proporcionará a todos los nuevos trabajadores 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.

Artículo 60.10. 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 puedan estar expuestos los trabajadores 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.

Artículo 60.11. 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 EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

Para la compra de los EPI's 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 EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 60.12. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Artículo 60.13. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias 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 a los trabajadores afectados por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

Artículo 60.14. 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.

Capítulo IX**Artículo 61. Responsabilidad Civil.**

La Comisión Paritaria del Convenio estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla laboral de la Diputación, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

Capítulo X**Artículo 62. 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 de

Recursos Humanos 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.

Artículo 63. Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Retribuciones, creada a través del acuerdo de Valoración de Puestos de Trabajo y ya constituida, con carácter conjunto, paritario y consultivo, tendrá como objeto la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, de las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes, o las encomendadas expresamente en este Convenio Colectivo o en otras mesas de negociación o representación.

El número de miembros será de siete por cada una de las partes, atendiendo en cuanto a la representación social a criterios de proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la Diputación de Sevilla.

Capítulo XI Empleo

Artículo 64. Medidas contra el paro.

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

- 1.ª Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.ª Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.ª Ningún trabajador de la Diputación ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
- 4.ª El trabajador que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
- 5.ª Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a 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 celebrarán con los Directores de Áreas responsables de la gestión de los mismos.

Por otra parte, los trabajadores que se contraten para el desarrollo, ejecución o como beneficiarios del AEPSA o sistema que lo sustituya, se regirán en todos sus aspectos por las normas que se establezcan en dichos acuerdos y, en caso de remisión, sobre cualquier particular, a Convenio Colectivo, el aplicable será el del sector de que se trate la actividad, que es el generalmente aplicado a todos los trabajadores de la provincia y no el presente Convenio Colectivo de empresa, dado que la Comisión Negociadora carece de competencia sobre ese personal al no ser de plantilla de la Diputación.

6.^a Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que puedan articular a tal fin el Plan Integral de Empleo o la Comisión Paritaria de Contratación, la mayor continuidad en la relación laboral con Diputación para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad en el momento de la firma del convenio.

Capítulo XII Acción Sindical en la Empresa

Artículo 65. 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 trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 66. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores afectados 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.

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.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Diputación, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los delegados 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 e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiéndolo 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 trabajador 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 trabajador afectado por el delegado 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 e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

f) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

g) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopidora en el caso de que exista, con comunicación 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 a los trabajadores que se encuentren depositadas en Caja.

i) Tendrá acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y «Boletín Oficial del Estado»

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 de Recursos Humanos 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 de los trabajadores y, especialmente, de aquellas 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, este 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 las 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 con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.

a) En caso de imposición por parte de la Diputación de cualquier sanción a los delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 67. Secciones Sindicales.

Los trabajadores públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que, como trabajadores les son propios.

A los fines antes dicho, los trabajadores públicos podrán 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 las Corporaciones Provinciales 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 trabajador para que este 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.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en los Centros de trabajo, teniendo en cuenta con carácter previo a su constitución, que tenga el 10% de afiliación en la Diputación y el 5% de afiliación en el centro de trabajo.

Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical y a un delegado más al llegar a los cincuenta primeros afiliados; por cada cincuenta afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los delegados de los Comités de Empresa en materia de derechos y garantías, disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Independientemente de lo anterior, las Centrales Sindicales que, en el conjunto de la Diputación, superen los trescientos afiliados tendrán un Delegado que dispondrá de veinticinco horas al mes retribuidas con las garantías y derechos ya mencionados.

Funciones:

a) Todas las recogidas establecidas 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 o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los órganos de la Diputación por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable.

Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

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 todos los trabajadores, 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.

b) La Diputación habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados 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 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 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 falta 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 sus afiliados 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.

h) Ejercer como delegado sindical, y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

j) Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10%. en el centro y en la Diputación; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones.

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 quede liberado 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.

l) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, este 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 68. Derecho de reunión y Asamblea.

Los trabajadores de la Diputación tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Área de Recursos Humanos, 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.

Capítulo XIII Faltas y Sanciones

Artículo 69. Faltas y sanciones. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores 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 sesenta 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 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 este 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 o funcionario, utilizando la ficha, 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 fichas, lista de asistencias 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 de los trabajadores a su cargo.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

ñ) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador 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 trabajadores 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 del 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 se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- i) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- j) Violar secretos de la Excm. 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.

Se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través de una Comisión Paritaria creada al efecto, a la que cualquier trabajador 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 esta no se haya producido.

Cláusulas de salvaguarda

Primera.—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 de los Centros de trabajo serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda.—Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, dictadas a partir de la firma del presente Convenio, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Disposiciones adicionales

Primera.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (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.

Segunda.—En los Institutos de Enseñanza Obligatoria «Virgen de los Reyes» e «Híspalis», pertenecientes a los Complejos Provinciales «Blanco White» y «Pino Montano», respectivamente, tendrán la consideración de Cargos Docentes los de Director, Vicedirector, Secretario, Vicesecretario, Jefe de Estudios, Jefe de Estudios Adjunto y Jefe de Departamento.

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

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

Tercera.—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 de los trabajadores adscritos a los citados servicios.

Cuarta. 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 trabajadores minusválidos en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.

Asimismo, 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 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Corporación, 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 correspondientes, según se determine dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Quinta. Plan Integral de Empleo.—Las partes acuerdan proceder al desarrollo del «Acuerdo por la estabilidad, la modernización organizativa y el desarrollo profesional», de la

Diputación de Sevilla, que se adjunta como Anexo al presente texto, en el marco legal de un Plan Integral de Empleo, durante los tres años siguientes a la aprobación del mismo.

Sexta. Violencia de género.—Con carácter prioritario, en el marco del Plan Integral de Empleo, se elaborará un Protocolo sobre Violencia de Género.

Disposiciones transitorias

Primera.—A partir del segundo ejercicio de vigencia, los conceptos retributivos incluidos en el Capítulo II del presente Convenio, con la excepción de los conceptos de antigüedad, en el marco de homologación de la retribución de este concepto con el correspondiente a los funcionarios públicos, y complementos a los que se refieren los arts. 19 y 20 del mismo, incrementarán sus cuantías con efecto de 1 de enero de cada ejercicio en el porcentaje que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos.

Con independencia de lo anterior, el incremento de retribuciones que se deba producir con efectos de 1 de enero de 2009, tendrá en cuenta la aplicación de un porcentaje adicional sobre los mismos conceptos de un 0,5%.

A fin de mantener la equiparación salarial, en cuanto a su percepción entre los colectivos de personal funcionario y laboral, los incrementos que se produzcan en el marco de lo pactado o los que se señalen para tal fin con carácter extraordinario por las normas presupuestarias se aplicarán en el concepto de

pagas extraordinarias, incluidas las revisiones derivadas de la aplicación de la cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo.

Segunda.—Dada la congelación que se establece en la Disposición Transitoria Primera sobre el concepto de antigüedad para los ejercicios 2008 y 2009, de algunos grupos económicos, la Comisión Paritaria del Convenio establecerá mecanismos de distribución a través de los cuales la cantidad global resultante de la inaplicación de los incrementos porcentuales marcados por la legislación presupuestaria sobre el concepto señalado, reviertan en la masa salarial.

Tercera.—Calendarios Laborales.

En el marco de lo señalado en el art. 32, párrafo cuarto, sobre distribución de la jornada en cómputo diario, se procederá a la revisión de los calendarios laborales existentes antes de la finalización del ejercicio 2007.

Anexo I Grupos económicos

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a la Excm. 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 o equivalente.

Grupo IV.—Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3.º Grado o equivalente.

Grupo III.—Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2.º 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 1.º

Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse. (*)

Grupo I.—Certificado de Escolaridad.

No obstante, los trabajadores en activo a la firma del presente Convenio, continuarán encuadrados en el Grupo Económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación a los trabajadores fijos que deseen presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 47 cuando este se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo»2», o en el Grupo»3», en este 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».

- Médico.
- Psicólogo.
- Profesor de Formación Profesional.
- Profesor adjunto Prácticas de Formación Profesional.
- Director Técnico.
- Responsable Deportivo.
- Administrador.
- Arquitecto Superior.
- Técnico Superior Redactor de Planeamiento.
- Geógrafo.
- Ingeniero de Caminos.
- Licenciado en Derecho.
- Técnico de Admón. Gral.
- Titulado Superior.
- Economista.

Grupo: «IV».

- Auxiliar de Enseñanza.
- Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.)
- Asistente Social.
- Educador.
- Encargado General.
- Delineante-Topógrafo.





- Jefe de Personal Subalterno.
- Jefe del Parque Móvil.
- Coordinador Deportivo.
- Arquitecto Técnico.
- Coordinador de Actividades Culturales.
- Guía Cultural.
- Contable.
- Graduado Social.
- Topógrafo.
- Terapeuta Ocupacional.
- Jefe de Administración.
- Técnico de Grado Medio.
- Técnico Medio.
- Ingeniero Técnico.
- Responsable de Educación Medio Ambiental. Grupo: «III».
- Conductor. (*)
- Oficial 1.ª (*)
- Oficial de Lavandería.
- Oficial de Mantenimiento.
- Auxiliar Topógrafo. (*)
- Cocinero/a de 1.ª (*)
- Jefe de Turno. (*)
- Encargado. (*)
- Capataz. (*)





- Intendente. (*)
- Jefe de Cocina. (*)
- Delineante.
- Gobernanta. (*)
- Especialista de 1.ª (Detección de Fugas).
- Maestro de taller.
- Administrativo.
- Delineante Superior.
- Jefe de Zona. (*)
- Jefe de Mantenimiento.
- Operario de Maquinaria de Vías y Obras. (*)
- Monitor-Conductor.
- Responsable de Coordinación Medio Ambiental.

Grupo: «II».

- Auxiliar de Clínica.
- Auxiliar Psiquiátrico.
- Cuidador/a.
- Guarda-Jardinero.
- Subjefa de limpieza.
- Telefonista.
- Oficial 3.ª
- Costurera/cortadora.
- Auxiliar de Puericultura.
- Guarda Ganadero.





- Ayudante.
- Monitor.
- Monitor de Medio Ambiente.
- Cocinero/a.
- Especialista de 2.ª
- Auxiliar Administrativo.
- Especialista de 2.ª (Detección de Fugas).
- Especialista de 2.ª (Máquina Reproductora planos).
- Especialista de 2.ª Recepcionista.
- Especialista Máquina Reproductora Planos.
- Coordinador de Educación de Medio Ambiente.
- Coordinador Medio Ambiental.
- Socorrista.
- Grupo: «I».
- Costurera.
- Fregador/a.
- Guarda.
- Lavandera/o.
- Lavandera/o Costurera.
- Limpiador/a.
- Limpiador/a Camarera.
- Mozo/a de servicio.
- Operario/a de Servicios Generales.
- Ordenanza.





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

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: Costurera, Fregador/a, Lavadero/ a, Lavandera-Costurera, Limpiador/a, Limpiadora-Camarera, Pinche de Cocina, Planchador/a, Camarera-fregadora.

* Servicios Generales: Mozo/a de Servicio, Operario/a de Servicios Generales y Peón.

* Guarda, Vigilancia y Portería: Guarda, Ordenanza, Portero/a, Portero/a-recepcionista, Vigilante, Vigilante de Obras, Casero/a y Subalterno/a.



Anexo II

Apartado 1: Salario base. (Euros)

<i>Grupo</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>
I	19.217,52	1.601,46
II	21.647,04	1.803,92
III	24.078,84	2.007,32
IV	30.507,12	2.542,26
V	35.064,12	2.922,01

Apartado 2: Antigüedad

<i>Grupo</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>
I	333,62	23,83
II	355,46	25,39
III	388,92	27,78
IV	479,22	34,23
V	598,78	42,77

Apartado 3: Pagas extraordinarias

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Total Anual
I	1.374,95	1.374,95	1.374,95	4.124,85
II	1.443,21	1.443,21	1.443,21	4.329,63
III	1.564,99	1.564,99	1.564,99	4.694,97
IV	1.822,25	1.822,25	1.822,25	5.466,75
V	2.054,07	2.054,07	2.054,07	6.162,21

Apartado 4: Responsabilidad

Nivel	Anual	Mensual
1	2.468,40	205,70
2	2.623,08	218,59

Apartado 5: Disponibilidad

Nivel	Anual	Mensual
1	2.170,08	180,84
2	2.851,32	237,61
3	2.913,48	242,79

Apartado 6: Complemento de complejidad técnica

Categoría	Anual	Mensual
Costurera	1.673,40	139,45
Reprografía	2.109,84	175,82
Delineante	2.272,08	189,34

Apartado 7: Jubilación anticipada

Grupo	Módulo de Antigüedad	Módulo Mes
I	24,58	1.152,53
II	26,19	1.261,95
III	28,65	1.433,85
IV	30,29	1.906,24
V	43,67	2.225,98

Apartado 8: Premio a la constancia

Grupo	20/25 años	30/35 años
I	1.247,36	2.494,70
II	1.345,33	2.690,68
III	1.509,35	3.018,70
IV	1.957,86	3.915,73
V	2.301,56	4.603,12

Apartado 9: Módulos festivos y nocturnidad

Grupo	Festivos/ Euro hora	Nocturnidad/ Euro hora
I	24,74	2,56
II	27,43	2,89
III	30,31	3,22
IV	37,71	4,08
V	42,84	4,70

Apartado 10: Módulos horas extraordinarias

Grupo	Módulo / Euros hora	
	Menos de 21 años	Más de 21 años
I	27,11	28,35
II	30,06	31,38
III	33,26	34,72
IV	41,04	42,58
V	47,93	50,15

Apartado 11: Gratificación cargos educativos.

Cargo	Importe Mensual Euros
Director	330,56
Vicedirector, Secretario, Jefe de Estudios	240,40
Vicesecretario, Jefe de Estudios Adjunto, Jefe de Departamento	150,25
Coordinador de Internado, Coordinador de Residencia	85,04

Anexo III

Uniformes y prendas de trabajo

FUNCIÓN	PRENDAS	UNIDAD	PERÍODO	OBSERVACIÓN
Auxiliar Sanitario, Auxiliar Psiquiátrico, Ayte. Sanitario.	Pijama sanitario blanco m/c	2	AA	* Opción husky trianual; cobertura de bajas: m/c y rebecca invierno.
	* Rebeca	1	IA	** Presentando el anterior
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
	Zapato sanitario verano	1	VA	
	Calcetines	2	IA	
	Camiseta algodón m/c	1	VA	
	Chandal algodón blanco	1	IA	
	Pijama verano	1	VA	
	** Pantalón y botas de agua según uso	1	AA	
Aux. Sanit./Aux. Psiqui. Ayudante Sanitario Ayte. Sanitario y similar de la U.D.M.	Pijama sanitario blanco m/c	1	VA	Husky trianual
	* Chandal color verde Diputación	1	IA	* cobertura de bajas: pijama m/c y rebecca invierno.
	Chandal algodón blanco	1	IA	* sólo para personal de la U.D.M.
	Calcetines	2	IA	** Presentando el anterior
	Camiseta m/c	2	AA	
	Rebeca	1	IA	
	Zapato sanitario	1	AA	
	Zapato de deporte	1	AA	
	** Pantalón y botas de agua según uso	1	AA	
Médicos/as A.T.S.	Bata sanit.blanca m/l.	1	IA	* Opción husky trianual
	Pijama pico bl.sanit.m/c.	1	VA	
	* Rebeca blanca.	1	IA	
	Calcetines blancos	2	IA	
	Zapatos sanitarios invierno o zuecos.	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano o zuecos.	1	VA	



Personal Servicio Medico Empresa.	Bata sanit.blanca m/l.	1	IA	*Opción bata sanitaria.
	*Pijama pico bl.sanit.m/c	1	VA	
	Zapatos s/goma.	1	IA	
	Zapatos s/cuero.	1	VA	
Limpiadoras.	Pijama abierto o bata m/c.	1	VA	*Opción Husky trianual
Mozas servicio.	** Chandal blanco invierno y	1	IA	** Sustituyen a pijama abierto invierno.
Similar.	** Camiseta m/c	1	IA	*** A solicitud del personal que la prefiera al pijama o chandal.
	Calcets bl.o leotar .c/ bat	2	IA	
	*Rebeca azul.	1	IA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
	Toalla baño	1	AA	
	*** Bata m/l invierno.			
Personal Office femenino.	Pijama abierto o bata m/c.	1	VA	*Stock según necesidades
Fregadoras.	Pijama abierto o bata m/l.	1	IA	**Opción a un Husky trianual
Personal autoserv.	*Mandil peto hule o algodón.	1	AA	***Stock según necesidades a apreciar por Jef. Serv.
Amas de Hogar.	**** Pantalón y botas de agua según uso	2	IA	**** Para Fregadores/as y personal autoservicio presentando el anterior
	Calcets bl. o leotar.c/bat	1	IA	
	**** Pantalón y traje de agua según uso	1	IA	
	**Rebeca azul.	1	VA	
	Zapatos sanitarios verano.	1	IA	
	Zapatos sanitarios invierno.	1	AA	
	***Toalla de baño.	1	AA	
	*** Cofia.			
Personal office masculino.	* Pantalón cocina verano	1	VA	* Opción a pijama
Fregadores.	* Pantalón cocina invierno	1	IA	**Opción Husky trianual.
Personal autoservicio.	*Blusa cocina blanca m/l.	1	IA	***Stock según necesidades.
	*Blusa cocina blanca m/c.	2	VA	****Stock según necesidades a apreciar por Jefat* Servicio.
	Rebeca azul.	1	IA	***Sólo personal autoservicio.
	Calcetines oscuros.	2	IA	
	***Mandil peto hule.	1	AA	
	**** Pantalón y traje de agua según uso	1	IA	
	Zapato sanitario invierno	1	VA	
	Zapato sanitario verano	1	AA	
	****Toalla de baño.	1	AA	
	****Gorro cocina.			
Planchadoras.	Bata blanca m/c o pijama.	1	VA	*Opción a un Husky trianual.
Costureras similar.	Bata blanca m/ o pijama.	1	IA	**Stock según necesidades a apreciar por Jef. Servicio.
	Calcetines o leotardos.	2	IA	
	*Rebeca azul.	1	IA	
	** Toalla Baño	1	AA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
Lavanderas.	Bata blanca m/c o pijama.	1	VA	*Opción a un Husky trianual.
	Bata blanca m/l o pijama.	1	IA	**Stock según necesidades a apreciar por Jef. Servicio.
	Calcetines o leotardos.	2	IA	
	Delantal envolvente blanco.	1	AA	
	*Rebeca azul.	1	IA	
	** Toalla baño	1	AA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
Personal de cocina masculino.	Pantalón cocina verano	1	VA	* Stock según necesidades
	Pantalón cocina invierno	1	IA	**Opción a un Husky trianual
	Blusa cocina. m/l. azul	1	IA	***Stock según necesidades a apreciar por Jef. Servicio
	Blusa cocina m/c. azul	2	VA	**** A opción del trabajador se sustituye por chaleco s/manga
	Gorro cocina	1	AA	
	Pañuelo pico	1	AA	
	*** Guante de malla s/cocineros	1	IA	
	Mandil algodón c/peto.	4	AA	
	*Mandil peto hule.	1	AA	
	**Rebeca azul.	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	***Toalla de baño.	1	AA	
	Zapatos cocina invierno azul	1	IA	
	Zapatos cocina verano azul	1	VA	
	**** Chaleco azul	1	IA	
Personal cocina femenino.	*Pantalón cocina verano	1	VA	*Opción a una bata de m/c y otra de m/l o pijama de algodón.
	*Pantalón cocina invierno	1	IA	**Stock según necesidades
	*Blusa cocina m/l.	1	IA	***Opción Husky trianual



	*Blusa cocina m/c.	2	VA	****Stock según necesidades a apreciar por Jef. Serv.
	Cofia	1	AA	
	Pañuelo pico	1	AA	
	Mandil algodón c/ peto.	4	AA	
	**Mandil peto hule.	1	IA	
	***Rebeca azul.	1	IA	
	Calcetines o leotardos	2	IA	
	Zapatos cocina invierno	1	IA	
	Zapatos cocina verano	1	VA	
	****Toalla de baño.	1	AA	
Gobernanta, SubJefa Limpieza	Bata blanca m/c.	1	VA	*Opción husky trianual
	Bata blanca m/l.	1	IA	
	Medias natural.	2	IA	
	*Rebeca azul.	1	IA	
	Zapatos s/cuero verano	1	VA	
	Zapatos s/goma invierno	1	IA	
Mozos, peones, Operarios serv. generales, Pers. limpieza masculino	Anorak desmontable	1	BA	* Se sustituirá con tipo bombero alternativamente.
	* Pantalón invierno pana azul oscuro	2	IA	** Según necesidades del servicio
	Pantalón verano tipo bombero	2	VA	*** Opción a Chaleco fino.
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	Polo m/c	1	VA	
	Cazadora sarga	1	*	
	Chaleco azul reforzado m/l	1	IA	
	***Chaleco gordo	1	AA	
	Calcetines oscuros.	2	IA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Gorra quita sol	1	VA	
	Braga	1	AA	
	Chaleco s/mangas reflectante			
	Zapat. cordones s/g tank/ver.	1	VA	
	Zapat. cordones s/g tank/inv.	1	IA	
	Toalla de baño	1	AA	
	**Botas seguridad	1	TA	
Chofer de Camión, Pers. servicio. Parque Móvil.	Anorak desm. con banda refle. (B/R)	1	TA	* Stock según necesidades a apreciar por Jef. Servicio.
	Pantalón tipo bombero inv. (B/R)	1	IA	** Uno en cada camión o máquina requiriéndose para su entrega presentar el anterior.
	Pantalón tipo bombero ver. (B/R)	1	VA	***Según función.
	Camisa celeste m/l.	1	IA	**** Según necesidades del servicio.
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	Polo m/c.	1	IA	
	Cazadora sarga (B/R)	1	IA	
	Chaleco reforzado azul m/l.	1	IA	
	Calcetines oscuros.	2	IA	
	Zapat. cordones s/g. tank/inv.	1	IA	
	Zapat. cordones s/g. tank/ver.	1	VA	
	*Toalla de baño.	1	AA	
	**Mono trabajo azulina.	1	BA	
	***Botas agua.	1	BA	
	****Botas seguridad.	1	TA	
Telefonistas.	Traje uniforme invierno, con opción a falda o pantalón.	1	IA	*Camisa celeste para el personal masculino
	Falda o pantalón verano	1	VA	** Según necesidades
	*Blusa m/l.	1	IA	
	Polo m/l	1	IA	
	*Blusa m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Calcetines azules o medias	2	IA	
	Pañuelo	1	AA	
	**Corbata con escudo.	1	TA	
	Zapatos mocasines s/cuero	1	VA	
	Zapatos mocasines s/goma	1	IA	
Asistente Social y similar. UU.RR. Miraflores.	Bata blanca m/l.	1	IA	
	Bata blanca m/c.	1	VA	
Porteros.	*Chaqueta uniforme traje.	1	AA	*Verano/Invierno en años alternativos.
Ordenanzas.	**Pant. traje invierno	1	IA	**Opción falda personal femenino.
Guardas vigilantes.	**Pant. traje verano	1	VA	***Blusas blancas personal femenino
Ordenanza/motorista.	***Camisa m/l.	1	IA	****Sólo para porteros, con opción a husky trianual
	Polo celeste m/l	1	IA	****Según función



	Camisa m/c.	1	VA	**Motoristas presentando el anterior
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Calcet. azul o medias.	4	IA	
	Corbata con escudo o pañuelo	1	TA	
	****Chaleco azul m/l	1	IA	
	Chaquetón azul paño.	1	TA	
	****Impermeable azul.	1	TA	
	*****Traje de agua.	1	AA	
	Zapatos s/ cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
Conductores de Turismos P Móvil y S.E.P.E.I. **	Chaqueta traje verano	1	AA	*Según necesidades servicio.
	Chaqueta traje invierno	1	AA	**Personal del S.E.P.E.I. que alterne su trabajo con el camión, se le dotará
	Pantalón traje verano	1	VA	bianualmente de una cazadora azul y dos pantalones azul sarga.
	Pantalón traje invierno	1	IA	
	Camisa m/l.	2	IA	
	Camisa m/c.	2	VA	
	Calcetines hilo	4	AA	
	*Corbata sin escudo.	1	TA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Chaleco pico s/m.	1	TA	
	Chaquetón	1	TA	
Intendente. Sastre.	*Pant. tergal gris inv.	1	IA	*Opción a pantalón vaquero
	*Pant. tergal gris ver.	1	VA	**Opción a camisa de listas
	Camisa blanca m/l.	1	IA	*Husky trianual
	**Camisa blanca m/c.	2	VA	
	***Chaleco pico azul m/l.	1	IA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
Jefe de Turno. Encargado.	Calcetines oscuros.	2	IA	
	Bata blanca	1	AA	*Opción husky trianual
	*Rebeca azul	1	IA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
Peluqueras.	Zapatos s/goma	1	IA	
	Bata peluquera o pijama m/c.	1	VA	*Opción husky trianual
	Bata peluquera o pijama m/l.	1	IA	
	Medias o calcetines	2	IA	
	*Rebeca	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
Peluqueros.	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	*Pant. tergal azul ver.	1	VA	** Opción a pijama
	*Pant. tergal azul inv.	1	IA	**Opción husky trianual
	*Blusa peluquero m/c.	1	VA	
	*Blusa peluquero m/l.	1	IA	
	**Rebeca	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
Capataz de Lavandería.	Calcetines oscuros	2	IA	
	*Pantalón gris verano.	1	VA	*Opción a vaquero
	*Pantalón gris invierno.	1	IA	**Opción husky trianual
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Bata blanca m/l	1	AA	
	**Chaleco azul pico m/l.	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Calcetines oscuros.	2	IA	
Peones Servicio de Carreteras	Anorak desmontable (B/R)	1	BA	*Stock según necesidades a apreciar por Jef. Servicio.
	Pantalón invierno tipo bombero (B/R)	1	IA	** Según necesidades del servicio
	Pantalón verano tipo bombero (B/R)	1	VA	
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	Polo m/c	1	VA	
	Chaleco azul reforzado	1	IA	
	Cazadora azulina sarga	1	IA	
	Chaleco reflectante (UNE 471)	1	BA	
	Calcetines oscuros.	2	IA	
	*Toalla baño	1	AA	



	Zapatos s/g. tank/ver.	1	VA	
	Botas invierno	1	TA	
	Botas seguridad Pl./R. (EN-344-1)	1	TA	
	Gorra protección solar	1	AA	
	**Traje de agua.	1	BA	
	Botas de agua.	1	BA	
**Delineantes	*Pantalón tergal gris.	1	AA	*Opción a pantalón vaquero.
Topógrafos	Camisa celeste m/c.	1	VA	**La dotación de estas prendas dependerá de las necesidades del Servicio
Auxil. Topografía.	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Zapatos s/g tank/ver.	1	VA	
	Zapatos s/g tank/inv.	1	IA	
	Traje de agua.	1	BA	
Capataces,	*Pantalón tergal gris ver.	1	VA	*Opción a pantalón vaquero
Vigilantes Servicio Carreteras	*Pantalón tergal gris inv.	1	IA	**Según necesidades del Servicio
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Polo m/l	1	IA	
	Chaleco reforzado m/l.	1	IA	
	Zapatos s/goma ver.	1	VA	
	Zapatos s/goma inv.	1	IA	
	Botas de agua.	1	BA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Chaleco reflectante (UNE-471)	1	BA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	**Traje de agua	1	BA	
Peones, Ayudantes,	*Pant. beig verano tipo bombero	1	VA	*Prendas con opción a azules para tractoristas
Especialistas, Oficiales,	*Pant. beig invierno tipo bombero	1	IA	**Stock según necesidades a apreciar por Jefe de Servicio
*****Jardineros.Tractoristas,	*Camisa beig m/c.	1	VA	***Según necesidades del servicio
Ganadero-Tractorista. Cortijo	*Polo beig m/c	1	VA	****Presentar anterior para su nueva entrega
Cuarto y Vivero.	*Polo beig m/l	1	IA	****Según necesidades del servicio se dotará a este personal con botas
	*Camisa beig m/l.	1	IA	de seguridad para motosierras y ropa anticadena para motosierra
	*Cazadora beig pana.	1	IA	
	*Chaleco reforzado verde m/l	1	IA	
	**Toalla.	1	AA	
	Gorro de lana	2	IA	
	Braga	1	IA	
	Calcetines oscuros	1	IA	
	Botas	2	AA	
	***Botas de agua.	1	TA	
	****Botas de seguridad.	1	TA	
	Anorak desmontable loneta (B/R)	1	BA	
	***Traje de agua (B/R)	1	AA	
	Gorra protección solar	1	AA	
	Chaleco reflectante (EN 344-1)	1	BA	
Capataz, Encargado	Pantalón azul verano tipo bombero	1	VA	*Presentar anterior para nueva entrega
Cortijo de Cuarto y Vivero.	Pantalón azul invierno tipo bombero	1	IA	**Según necesidades previo informe Jef. Servicio
	Camisa m/l.	1	IA	
	Polo m/l	1	IA	
	Camisa m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Chaleco azul reforzado m/l.	1	IA	
	Chaquetón	1	TA	
	Botas tipo guarda.	2	AA	
	*Traje de agua	1	BA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	**Botas de agua.	1	TA	
	**Botas de seguridad	1	TA	
	Chaleco reflectante (EN 344-1)	1	BA	
Guardas	Pantalón beig tipo bombero ver.	1	VA	*Presentar anterior para nueva entrega
Viveros	Pantalón beig tipo bombero inv.	1	IA	
	Camisa beig m/l.	1	IA	
	Polo beig m/l	1	IA	
	Camisa beig m/c.	1	VA	
	Polo beig m/c	1	VA	
	Chaleco verde reforzado m/l.	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Anorak desmontable loneta (B/R)	1	BA	
	Gorra protección solar	1	AA	
	Botas tipo guarda.	2	AA	
	*Traje de agua.	1	BA	



Veterinario.	*Pijama verde.	1	AA	*Según lo requiera la función.
	*Bata blanca.	1	AA	
	*Botas de agua.	1	AA	
	*Traje de agua	1	BA	
	Bota serraje	1	AA	
*Personal oficinas de Servicio T. de Mantenimiento.	**Pant. azul verano tipo bombero	1	VA	*Las prendas que lo requieran y según categoría y funciones realizadas
	**Pant. azul invierno tipo bombero	1	IA	seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	**Camisa celeste m/l.	1	IA	**Prendas con opción a blancas para pintores y escayolistas.-
	Polo m/l	1	IA	*Stock según necesidades a apreciar por Jefe Serv.
	Camisa celeste m/c.	1	VA	**Presentar anterior para nueva entrega y según necesidades del servicio
	**Polo m/c	1	VA	
	**Cazadora azul sarga	1	IA	
	**Chaleco azul reforzado m/l.	1	IA	
	Anorak desmontable	1	BA	
	***Toalla.	1	AA	
	Zapatos clucher s/g tank verano	2	AA	
	Zapatos clucher s/g tank invierno	1	IA	
	Calcetines oscuros.	1	IA	
	Gorra	1	AA	
	****Traje de agua	1	BA	
	**** Botas de agua	1	TA	
	****Botas de seguridad	1	TA	
	Chaleco reflectante	1	BA	
Coordinadores de Servicio T. de Mantenimiento.	*Pantalón tergal gris ver.	1	VA	*Opción a pantalón vaqueros.
	*Pantalón tergal gris inv.	1	IA	**Opción a Anorak trianual
	Camisa rayas m/l.	1	IA	***Presentar el anterior para nueva entrega
	Polo m/l	1	IA	****Según necesidades del servicio
	Camisa rayas m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	**Chaleco reforzado azul m/l.	1	IA	
	Chaleco gordo y fino alterno opcional	1	IA	
	Cazadora sarga	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	***Traje agua	1	BA	
	**** Botas de seguridad	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Zapatos s/goma tankee	1	IA	
	****Gorra protección solar	1	AA	
Profesores.	Bata azul o blanca.	1	AA	
*Profesores Educación Física	Camiseta m/c	2	AA	*Husky trianual
	Chándal	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
*Profesores de talleres de automoción, chapa, pintura, fontanería carrocería y soldadura	Pantalón azulina sarga	1	AA	*Las prendas que lo requieran según categoría y funciones realizadas
	Cazadora azulina sarga	1	IA	seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	Zapatos seguridad	1	AA	
Profesores de talleres de fontanería y cerámica.	Pantalón azulina sarga	1	AA	*Stock según necesidades aprecias por el Jefe Servicio
	Cazadora azulina sarga	1	IA	
	Zapatos fluchos	1	AA	
	*Toalla.	1	AA	
Monitor/a.	Bata blanca.	2	AA	*Opción a Husky trianual
Educador/a.	*Rebeca	1	IA	*Los monitores de la UDM recibirán las prendas relacionadas para los
UU.RR. Miraflores.	Zapato sanitario verano.	1	VA	Auxiliares y Ayudantes de la UDM cuando trabajen con residentes
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
Religiosas	Bata blanca.	2	AA	*Opción a Husky trianual
UU.RR. Miraflores.	Delantal envolv. blanco.	1	AA	
	*Rebeca	1	IA	
	Medias blancas.	2	AA	
	Zapato sanitario verano.	1	VA	
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
Personal de Oficis	Bata o chaleco	1	AA	*Las prendas que lo requieran y según categoría y funciones realizadas
Imprenta masculino.	Pantalón azul/ver	1	VA	seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	Pant. azul pana/inv.	1	IA	**Stock según necesidades a apreciar por el Jefe Servicio
	Bata azul sarga.	1	IA	
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Polo m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Calcetines oscuros	2	AA	

	Chaleco azul	1	AA	
	Zapatos confort s/goma	1	VA	
	Zapatos confort s/goma	1	IA	
	**Toalla de baño.	1	AA	
Personal de Oficios Imprenta y Maquinaria femenino.	Bata o chaleco	1	AA	*Las prendas que lo requieran y según categoría y funciones realizadas seguirán lo establecido en las normas UNE 510 **Stock según necesidades a apreciar por el Jefe Servicio
	Pantalón .azul/ver	1	VA	
	Pant.azul pana/inv.	1	IA	
	Bata azul sarga.	1	IA	
	Camisa celeste m/l.	1	IA	
	Polo m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c.	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Chaleco azul	1	AA	
	Zapatos confort s/goma	1	VA	
	Zapatos confort s/goma	1	IA	
	**Toalla de baño.	1	AA	
Personal de Drogodependencia	Bata sanit. blanca m/l.	1	IA	
	Bata sanit. blanca m/c.	1	VA	
	Zapato sanitario o zueco	1	AA	
Educador/a.	Bata blanca m/c.	1	VA	*Opción husky trianual para personal del Centro de Acogida y Centros de Día. ** Polo celeste, Pijama Celeste, Vaquero Elástico Señoritas, zapato sanitario verano y zapato vestir invierno, husky de señora desmontable.
	Bata blanca m/l	1	IA	
Auxiliar. Puericultura/ Puericultoras/Aux. Clínica Residencias inf. ** Aux. Puericultura y Ama de Hogar de Mairena del Alcor y Alcalá.	Pantalón vaquero	1	AA	
	Bata blanca m/l. o pijama	1	IA	
	Bata blanca m/c. o pijama	1	VA	
	Polo m/c	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	*Rebeca	1	IA	
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
	Zapato sanitario verano	1	VA	
*Monitores y Vigilante Medio Ambiente	Pantalón beig reforzado	1	AA	*La dotación de estas prendas dependerá de las necesidades del servicio *Según necesidades del servicio, previo informe del Jefe del Serv.
	Polo m/c	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	Chaleco reforzado verde	1	IA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Botas serraje	1	BA	
	*Botas de agua	1	BA	
	*Traje de agua	1	BA	
Detección de fugas	Pantalón reforzado azul (tipo bombe.)	1	AA	*Según necesidades del servicio, previo informe del Jefe del Serv.
	Polo m/c	1	VA	
	Polo m/l	1	IA	
	Chaleco reforzado azul	1	IA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Botas	1	BA	
	*Botas de agua	1	BA	
	*Traje de agua	1	BA	
Telefonistas S.E.P.E.I.	*Anorak desmontable señora			*Entrega trianual
	Pantalón invierno			
	Pantalón verano			
	Camiseta m/l azul con rayas rojas	1	IA	
	Polo m/l azul con rayas rojas	1	IA	
	Camiseta m/c azul con rayas rojas	1	VA	
	Polo m/c azul con rayas rojas	1	VA	
	Calcetines azules o medias	2	IA	
	Calcetines "moon look"	2	AA	
	Pañuelo	1	AA	
	**Corbata con escudo	1	TA	
	Zapatos tracking	1	AA	

— Todo personal con dotación a uniformes, que sufra anomalía en los pies y con la debida prescripción facultativa del Gabinete

Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral, tendrá el calzado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo.

— En el Almacén de Uniformes y Prendas de Trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua, además de prendas

apropiadas para la manipulación en cámaras de frío.

— Se asegurará un stock permanente de delantales envolventes y delantales peto hule.

— Todas aquellas personas que necesiten ropa de trabajo, y no estén reflejadas en el Anexo, lo solicitarán a la Dirección del

Centro correspondiente, que, a su vez, enviará la petición razonada a la Comisión de ropa para su estudio y acuerdo si procede.

Anexo IV

Acuerdo por la Estabilidad, la Modernización Organizativa y el Desarrollo Profesional 2007- 2009. Diputación de Sevilla Marco normativo y estratégico.

1.1. Marco normativo.

- El acuerdo por la Estabilidad, la Modernización Organizativa y el Desarrollo Profesional de la Diputación de Sevilla se enmarca en el contexto de los Planes Integrales de Empleo.

- El Plan Integral de Empleo se desarrollará en el marco de los límites establecidos en la legislación vigente y la normativa de aplicación:

- Ley 22/ 1993, de 29 de diciembre, sobre medidas fiscales, reforma del régimen jurídico de la función pública y protección por desempleo.

- Ley 30/ 1984, de 2 de agosto, sobre medidas de reforma de la función pública.

«Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo referidos tanto a personal funcionario como laboral que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los Recursos Humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal». Contenidos:

- Modificación de estructuras organizativas y puestos de trabajo.

- Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado (Oferta de Empleo).

- Reasignación de efectivos de personal.

- Establecimiento de cursos de formación y capacitación.

- Concursos limitados de provisión de puestos.

- Medidas específicas de promoción interna.

- Prestación de servicios a tiempo parcial.
- Necesidades de Recursos Humanos a integrar en Oferta de empleo Público.
- Otras medidas en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

1.2. Marco estratégico.

- Plan de Modernización de la Diputación de Sevilla (PEMCAT).
- Proyecto de nuevo Estatuto de la Función Pública.
- Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo de la Diputación de Sevilla.

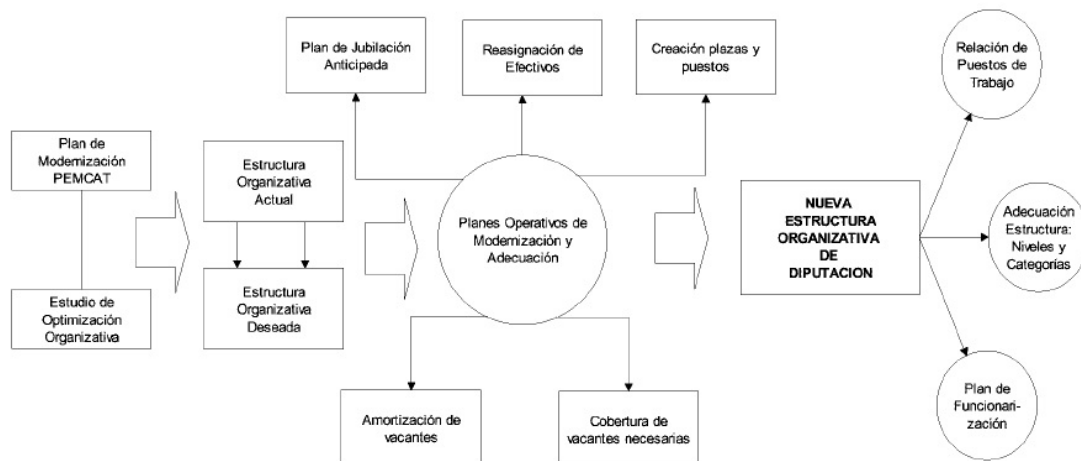
Finalidad.

Modernización de la estructura organizativa y Ordenación de los recursos humanos de la Diputación de Sevilla, para prestar servicios de Calidad, mejorando en agilidad y eficacia, con estrategias que favorezcan las Condiciones Laborales en cuanto a estabilidad, promoción, atención social, formación, relaciones laborales y salud, al mismo tiempo que se optimizan los costes de personal.

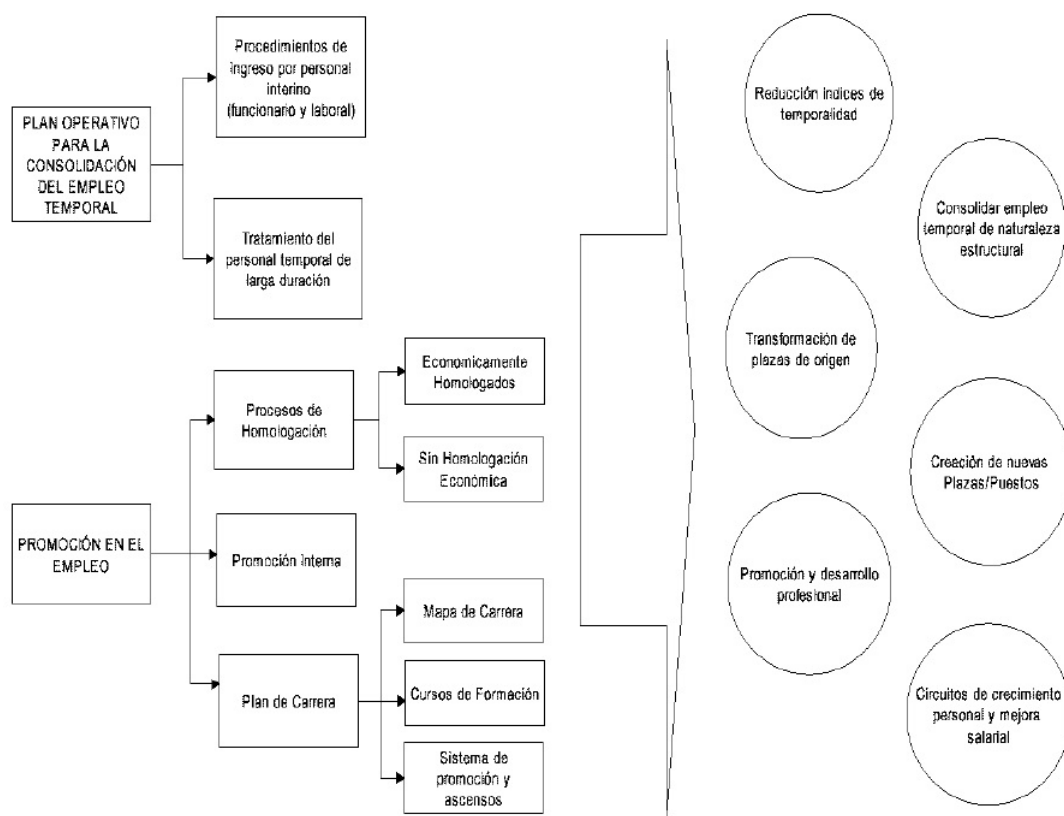
Objetivos.

- La adecuación de los Recursos Humanos de la Diputación a las necesidades y demandas reales de los Ayuntamientos y ciudadanos de la provincia de Sevilla.
- Modernizar la política de personal que afecta a la estructura de la plantilla, estableciendo la Relación de Puestos de Trabajo y aplicando instrumentos técnicos de ordenación y planificación.
- La adecuada provisión y cobertura de puestos vacantes o de nueva creación mediante los sistemas legalmente establecidos, la Promoción Interna y la Oferta de Empleo Público.
- Incrementar los niveles de satisfacción y motivación de los empleados, a través de sistemas de promoción, planes de carrera y planes de formación.
- El desarrollo de una estrategia que propicie y favorezca la estabilidad laboral en el seno de la Diputación de Sevilla.
- Desarrollar medidas que favorezcan la calidad, las mejoras sociales y las relaciones laborales: formación, Prevención y Salud Laboral, relaciones sindicales, atención social y servicios de calidad.

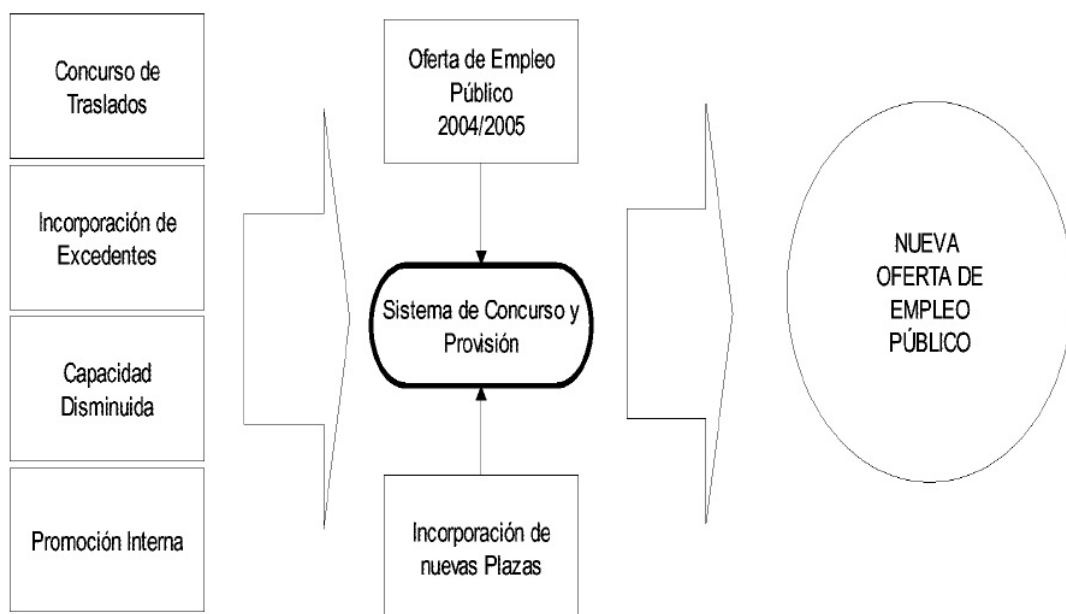
Estrategia 1: Modernización y adecuación de Estructuras administrativas.



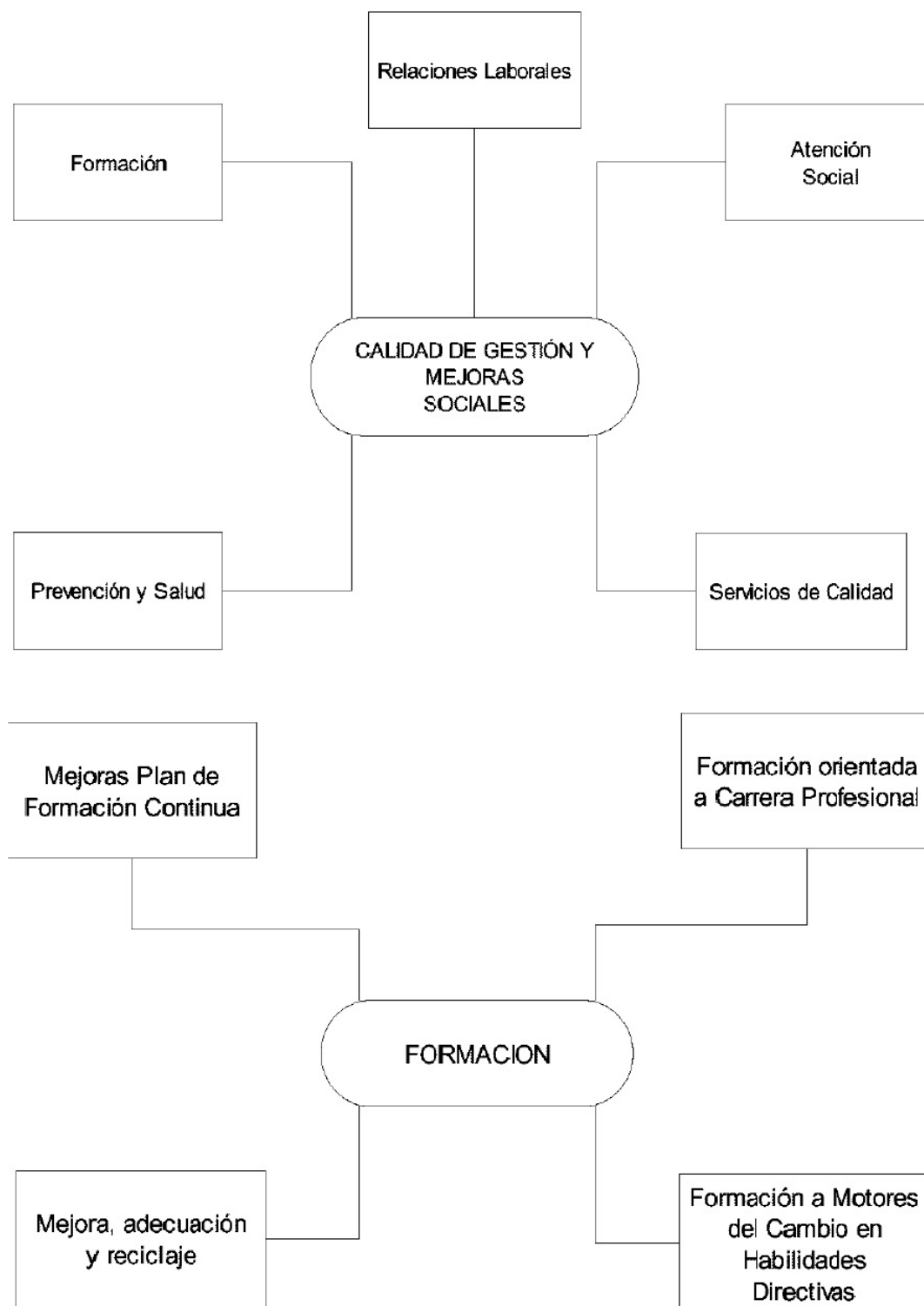
Estrategia 2: Estabilidad laboral y promoción.

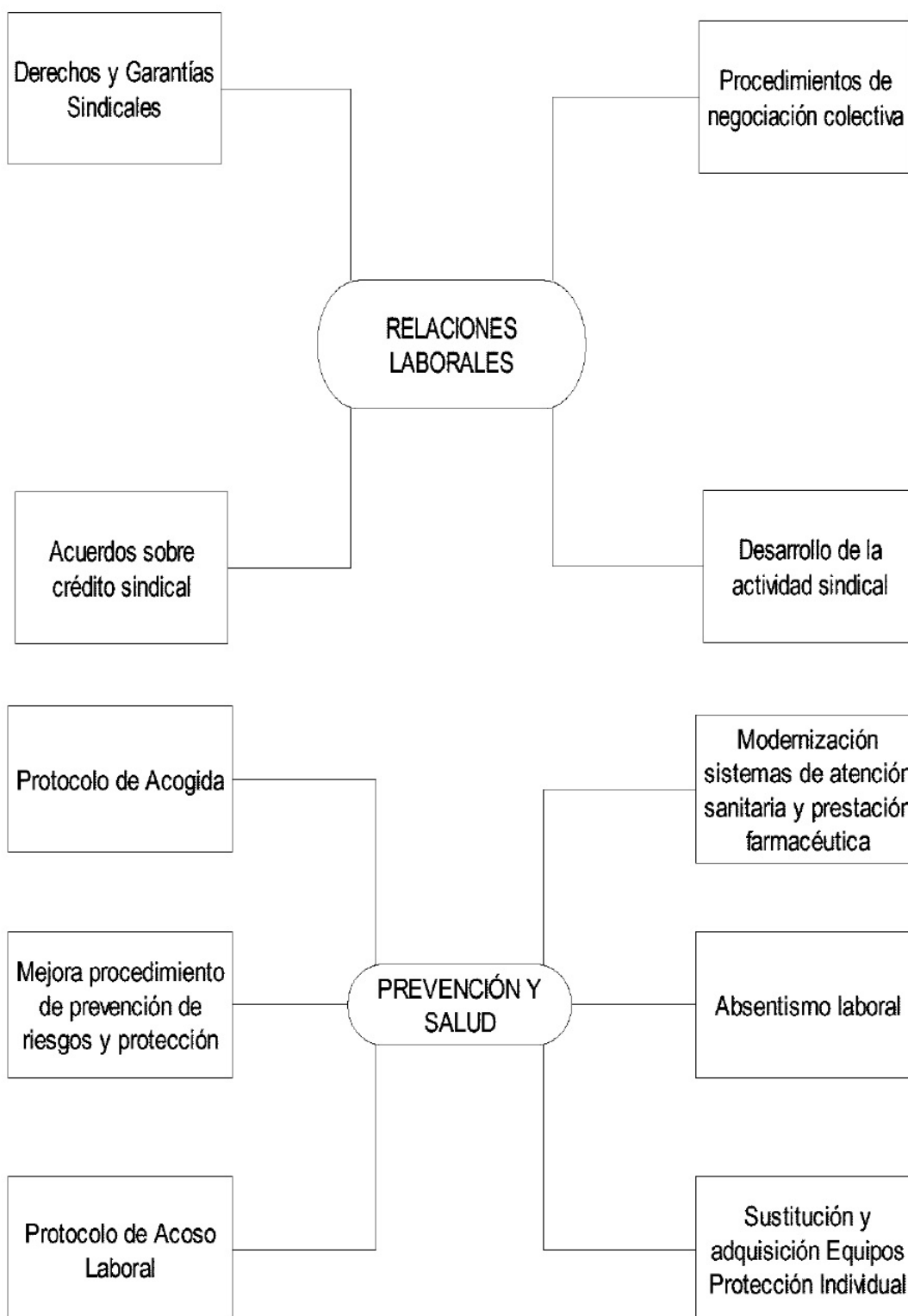


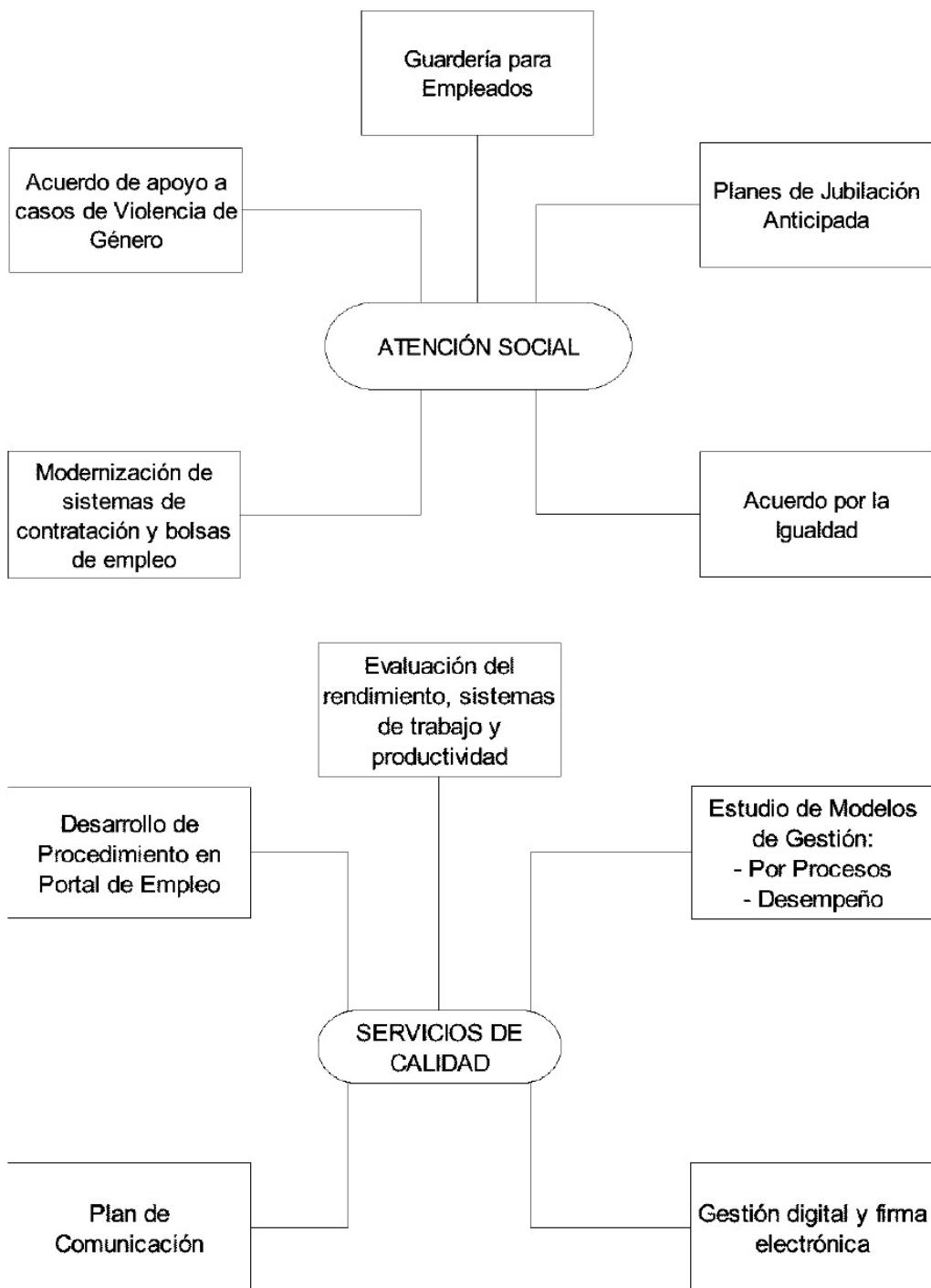
Estrategia 3: Provisión y cobertura de puestos.



Estrategia 4: Calidad de gestión y mejoras sociales.









Calendario:

Año 2007

- Propuesta de Nueva Estructura Organizativa
- Procesos de Homologación
- Estudio R. P. T.
- Estudio Modernización estructura de Niveles y Regulación de categorías
- Acuerdo sobre consolidación de empleo
- Incorporación plazas a Oferta de Empleo Público
- Bases Oferta de Empleo Público
- Protocolo de Acogida
- Selección Mutua de Accidentes
- Estudio sustitución y adquisición de EPI's
- Guardería: Estudio.
- Modernización contratación y bolsas de empleo
- Desarrollo del Portal de Empleo
- Gestión Digital
- Formación a motores del cambio

Año 2008

- Aplicación R. P. T.
- Aplicación estructura niveles y categorías
- Desarrollo Plan Operativo de Consolidación de Empleo
- Plan de Carrera Profesional y sistemas de promoción interna.
- Oferta de Empleo Público
- Planes de Jubilación Anticipada
- Mejora y modernización de Planes Formativos
- Acuerdos de Relaciones Laborales.
- Protocolo de Acoso Laboral
- Acuerdo por la igualdad
- Acuerdo sobre violencia de género
- Estudio modelos de gestión
- Adquisición y entrega de nuevos EPI's
- Habilitación de guardería

Año 2009

- Implantación definitiva Plan Carrera Profesional
- Implantación definitiva Planes de Jubilación
- Nueva Oferta de Empleo Público
- Mejora de los Planes Formativos: adecuación y reciclaje.
- Mejora de los Servicios de Calidad
- Plan de Comunicación.
- Puesta en marcha del Servicio de Guardería
- Mejora de procedimientos de prevención de riesgos y protección.