

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Visto el Convenio Colectivo de la Excelentísima Diputación Provincial de Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

**Primero.-** Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Excelentísima Diputación Provincial de Sevilla, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

**Segundo.-** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 28 de octubre de 2011.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA DIPUTACIÓN**

**PROVINCIAL DE SEVILLA****AÑOS: 2010 - 2011****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 Excm. Diputación Provincial de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, con las excepciones establecidas al respecto en el artículo 82.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor del día 1 de enero de 2010, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

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

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2011, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2012.

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

**Artículo 4. Homologación y equiparación.**

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



laboral y funcionarial es Empleado Público.

## **Capítulo II. Condiciones económicas.**

### **Artículo 5. Grupos económicos.**

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

### **Artículo 6. Conceptos retributivos.**

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

#### **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. 19.
- k) Complemento Personal Transitorio.
- l) Complemento de Multifunción.





m) Complemento de Guardias de Refuerzo al personal que presta servicios en el SEPEI.

n) Plus de disponibilidad, Servicios en sábados, domingos y festivos y Servicios Especiales del Personal Conductor del Parque Móvil.

ñ) Complemento de Nocturnidad.

### **Artículo 7. Salario Base.**

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

### **Artículo 8. Antigüedad.**

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

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

### **Artículo 9. Pagas Extraordinarias.**

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

### **Artículo 10. Complemento de Productividad.**

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

### **Artículo 11. Complemento de Responsabilidad.**

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de efectivos dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el

puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la Institución.

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

### **Artículo 12. Complemento de Complejidad Técnica.**

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

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

### **Artículo 13. Complemento de Disponibilidad.**

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

Como excepción a lo anterior, se posibilita la percepción de horas extraordinarias a los Encargados y Capataces del Servicio de Carreteras cuando realicen actuaciones en situaciones de emergencia. La entrada en vigor de lo anterior se producirá con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

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

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

### **Artículo 14. Complemento de Exposición al Riesgo.**

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

El Complemento seguirá siendo percibido por el personal laboral que en la

actualidad lo tiene reconocido como «factor de exposición al riesgo», quedando su cuantía fijada en un módulo único establecido en el Anexo II, apartado 7), del presente Convenio, con las excepciones que más abajo se especifican.

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

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

- a) Los Peones del Servicio de Carreteras, que incluye el carácter itinerante del Centro de trabajo y las especialidades de las concretas tareas a desarrollar.
- b) Los A.T.S. adscritos al Centro de Drogodependencias.

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

#### **Artículo 15. Complemento de Rotación.**

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

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

Por otra parte, el personal que realice su trabajo a turnos, según lo recogido en los apartados anteriores, pertenecientes a los Centros residenciales (Centros del Área de Servicios a Personas Dependientes y Derechos Sociales) y Centros educativos (Área de Juventud, Fomento de la Actividad Física y Deportes) percibirán las cuantías en concepto de Complemento de Rotación, recogidas en el Anexo II, apartado 8), del presente Convenio.

Este complemento se abonará mensualmente.

#### **Artículo 16. Complemento de Guardias Localizadas.**

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



### **Artículo 17. Complemento de Superior Categoría.**

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

### **Artículo 18. Complemento de Desempeño del Cargo.**

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

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

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

### **Artículo 19. Pluses de alternativa. Plus de disponibilidad del personal laboral procedente de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del SEPEI.**

Respecto a los denominados pluses de alternativa y disponibilidad que perciben varios grupos de personal laboral en la actualidad por motivos diferentes, con independencia de lo establecido respecto al de igual denominación que se percibe en concepto de Disponibilidad y que es tratado en el artículo 13, se introduce la siguiente regulación:

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

**Segundo.-** El plus que actualmente percibe el personal laboral que fue trasladado desde los Centros de trabajo de Guadalora y Monte Madroñalejo, por un lado, y antiguas oficinas del SEPEI, por otro, se considera no esencial al puesto de trabajo y su ejercicio.

Su cuantía fija, y no sujeta a incremento, se asegura en la cuantía recogida en el



Anexo II, apartado 11), aunque una vez se entiendan compensados los perjuicios a que obedece, y en acuerdos de futuras negociaciones colectivas, podrá ser compensados 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.) del personal laboral procedente de los Organismos Autónomos disueltos seguirán las normas sobre sistema de absorción y compensación recogidas en el presente artículo.
2. Otros complementos personales: seguirán, igualmente, las normas comunes sobre absorción y compensación.

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

- a) Los complementos personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en éste y posteriores Convenios.
- b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivada 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. Complemento de Multifunción.**

Dadas las condiciones de trabajo singulares y excepcionales respecto a otros Centros, y en relación con las mismas categorías profesionales que se mencionan a continuación, se establece un Complemento de Multifunción que afectará al personal laboral de la categoría de Limpiador/a, Camarero/a-Fregador/a y Personal de Actividades Domésticas que prestan servicio en la U.D.M. de los CC.SS., de Miraflores en la cuantía recogida en el Anexo II, apartado 12), del presente Convenio.

### **Artículo 22. Complemento de Guardias de Refuerzo al personal que presta servicios en la Central de Emergencias del SEPEI.**

El personal laboral que presta servicios en la Central de Emergencias del SEPEI,



percibirá un Complemento de Guardias de Refuerzo en la cuantía establecida en el Anexo II, apartado 13), del presente Convenio.

### **Artículo 23. Plus de disponibilidad, Servicios en sábados, domingos y festivos y Servicios Especiales del Personal Conductor del Parque Móvil.**

El personal laboral con la categoría de Conductor, adscrito al Parque Móvil, percibirá Plus de Disponibilidad; Servicios en sábados, domingos y festivos; y Servicios Especiales; de acuerdo con la regulación establecida por acuerdo Plenario, de 12 de mayo de 2000, y en las cuantías establecidas en el Anexo II, apartado 14) del presente Convenio.

### **Artículo 24. 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 y dos 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.

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

**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 de la persona, DNI, 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, a voluntad de cada interesado, mediante devengo económico conforme a los módulos recogidos en el Anexo II, apartado 15), o en descanso doble a las horas efectuadas.

Lo dispuesto en este artículo, en cuanto modificación del anterior, entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

### **Artículo 25. Festivos.**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación Provincial vendrá obligada a abonar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, conforme a los módulos establecidos en Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 16)), salvo descanso compensatorio doble, a elección de cada persona, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización del festivo correspondiente, reseñándose en nómina las fechas de los mismos.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será acumulable a los días hábiles de vacaciones retribuidas recogidos en el décimo párrafo del art. 36.

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 Servicio de Personal, en el que se hará referencia a los puestos de trabajo que necesariamente han de ser cubiertos, al cómputo de la prestación horaria en la jornada y a los efectivos concretos que hayan de prestar servicio.

**Tercero.** Bajo ningún concepto podrá asignarse a una persona la realización de trabajo en festivo si no tiene contemplado en su calendario laboral la realización



de trabajos en domingo.

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

**Quinto.** Jamás se le podrá abonar a una persona más horas en festivo que las que tenga como habituales en su jornada según calendario laboral. El trabajo en festivos dentro del mismo grupo y servicio, mantendrá el principio de rotatividad entre los efectivos afectados, salvo acuerdo entre los mismos.

**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 26. 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, tendrá una retribución específica incrementada, conforme a los módulos establecidos en Tablas Salariales adjuntas (Anexo II, apartado 17).

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

### **Artículo 27. Desplazamientos.**

Cuando el personal dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Diputación Provincial pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, cada persona podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto la cuantía por kilómetro, que se recoge en el Anexo II, apartado 18), haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Esta cuantía entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

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

### **Artículo 28. Dietas.**

Todo el personal laboral que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el Centro de trabajo, tendrán derecho al



percibo de las dietas correspondientes en las cuantías establecidas para el personal funcionario, recogidas en el Anexo II, apartado 19), y según el grupo correspondiente en virtud de la equivalencia de grupos recogida en el mismo.

Dichas cuantías 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 la tarifas fijadas en el Convenio, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

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

### **Artículo 28. (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.

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

### **Artículo 29. Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales y retribuciones correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011, se desarrollará, en tanto en cuanto, y de acuerdo con lo establecido al respecto por la Cláusula de Salvaguarda, se produzca una circunstancia de inaplicación de las condiciones retributivas fijadas por el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de Reducción del Déficit Público, para el año 2010 y su continuidad en la Ley General de Presupuestos del Estado de 2011.

Sólo en ese caso, y dentro de la renegociación general de las retribuciones que se produjera, se establecerán las medidas para la recuperación total del citado poder adquisitivo.



### **Artículo 30. 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 individual, 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. Excedencias, licencias y permisos.**

#### **Artículo 31. Excedencias.**

Las excedencias podrán ser:

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

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

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

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

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

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

La Diputación podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento del reingreso del titular del puesto.

g) Excedencia por razón de Violencia de Género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

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

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

### **Artículo 32. 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 33. Permisos.**

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

a) Por matrimonio o formalización de parejas de hecho en los Registros correspondientes, 18 días naturales, prorrogables a quince días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

c) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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



- e) Por cambio de domicilio dos días laborables.
- f) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello, atendiendo a diversos criterios, que deben aplicarse de manera no restrictiva, como horario de consulta, duración de la misma, centro de trabajo, localidad donde se realice la consulta, necesidad de realizar la consulta en coincidencia con la jornada laboral, entre otros.
- i) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en períodos de dos días laborables por examen, y cuatro si es fuera de la provincia, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.
- j) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del personal (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días negociándose con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales en los supuestos de problemas en los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.
- k) Por fallecimiento de padres, cónyuges, compañero/a, hijos (naturales o del compañero/a) abuelos, nietos (naturales o del compañero/a), hermanos y padres e hijos políticos, tres días laborables, si el óbito ocurre en la localidad de residencia del personal laboral y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.

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

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

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

m) Por accidente grave o enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado k), hasta un máximo de diez días laborales, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

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

n) Por accidente grave o enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres, hermanos, hijos, y nietos políticos, hasta un máximo de cinco días laborales, por cada circunstancia, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada Centro o Servicio.

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

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

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

o) Un máximo mensual de dos horas para la percepción de la nómina o anticipo mensual, siempre que el abono de éstos se realice mediante cheque nominal.

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

q) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales, la asistencia a pruebas o consultas para la consecución del embarazo con técnicas de fecundación y técnicas de preparación al parto por las laborales embarazadas.

r) En caso de nacimiento de nietos (naturales o de compañero/a), un día laborable.

s) El personal laboral tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a visita médica a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) y cónyuge o compañero/a, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

t) Por razones de guarda legal, cuando el laboral tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la reducción de sus retribuciones que corresponda.

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

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

u) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

v) Permiso por razón de violencia de género: la falta de asistencia de la trabajadora víctima de la violencia de género, total o parcial, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

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

w) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter



preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

Cuando el sujeto causante que motiva alguno de los permisos anteriores sea el compañero/a del personal laboral que los solicite, el disfrute del mismo requerirá su justificación mediante certificado de convivencia.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior, tendrá efectividad a partir del año 2011.

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

#### **Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivo y vacaciones.**

##### **Artículo 34. Normas sobre Jornada.**

34.1).- Jornada laboral.

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

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

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

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

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre el Área 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.

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

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

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

#### 34.2).- Flexibilidad horaria.

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

— La parte principal del horario llamada «tiempo fijo o estable», será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas diarias, de lunes a viernes, a realizar entre las 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 personal laboral deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses, con carácter mensual y de forma previa a la misma.

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

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



debidamente lo justifique.

El personal laboral que no pueda acogerse al sistema de flexibilidad horaria, verá ampliado los días de libre disposición con cuatro días adicionales, cuya efectividad será la del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Tal compensación no se establecerá de forma genérica, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la concreción de los Centros y Grupos de

Empleados donde se producirá, no aplicándose a aquellos empleados cuya jornada laboral se haya establecido, con carácter general, en turnos superiores a doce horas diarias.

34.3).- Horario especial de Semana Santa y Feria.

En los días que correspondan a lunes, 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. A su vez, el personal que tenga reconocida jornada reducida con horario de 9.00 a 14.00, durante esos días verá reducida su jornada en una hora, prestando ésta, por tanto, de 9.00 a 13.00 horas o de 10.00 a 14.00 horas.

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

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

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

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





### **Artículo 35. Descanso semanal.**

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

### **Artículo 36. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales dan derecho al personal laboral 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 considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se efectuará, con carácter general, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con la salvedad, entre otras, de la establecida en el art. 38 del presente texto, y en períodos 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 del propio personal laboral, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

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

Si durante el período de vacaciones el laboral se encontrase en situación 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 laboral se encuentre en situación de baja.

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

El personal laboral disfrutará, a partir del año 2011, de nueve días hábiles adicionales de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a petición del laboral, y de acuerdo a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. A voluntad de cada persona, podrán convertirse los citados nueve días en una bolsa de horas a disfrutar por el mismo, según su criterio y sin justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento de su Área respectiva con traslado de la correspondiente hoja de incidencias a la Unidad de Control de Presencia.

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

Además, de los días recogidos en los párrafos anteriores, el personal tendrá derecho al disfrute, desde el mismo año que se produce el cumplimiento del trienio en cuestión, de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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 37. Mantenimiento del puesto de trabajo.**

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





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

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

### **Artículo 38. Maternidad, Paternidad y Lactancia.**

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

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

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

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

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

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

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de



formación que convoque la Corporación.

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

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

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

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

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

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

**Paternidad.-** En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el personal laboral tendrá derecho al permiso retribuido establecido en el art. 33 b) del presente texto.

**Lactancia.-** El personal laboral tiene derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 16 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete

Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de éstos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



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

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

### **Artículo 39. Seguro de Vida.**

Para aquel personal laboral que no esté incluido como partícipe en el Plan de Pensiones del personal de la Diputación de Sevilla, cuyo seguro de vida queda cubierto a través de las disposiciones de dicho Plan, la Diputación mantiene el Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por persona de 21.000,00 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 27.000,00 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

Tanto para el colectivo del personal laboral afectado por este artículo como para los que tengan la condición de partícipes del

Plan de Pensiones, se prevé la realización de los estudios necesarios sobre fórmulas que permitan el incremento de las cantidades que por el concepto de Seguro de Vida se reconocen en la actualidad.

### **Artículo 40. Ayuda escolar.**

El personal laboral comprendido dentro del ámbito del presente Convenio, percibirá 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) Todo el personal laboral tiene derecho a percibir cincuenta y nueve euros con ochenta y seis céntimos (59,86 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de Guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

b) Todo el personal laboral tiene derecho a percibir cuarenta y seis euros con cuarenta y cuatro céntimos (46,44 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.



c) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán ciento once euros y nueve céntimos (111,09 euros) anuales por cada uno de los hijos.

d) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirá ciento cincuenta y un euros con diecinueve céntimos (151,19 euros) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todo el personal laboral que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirá por cada uno de los hijos ciento sesenta y cinco euros con siete céntimos (165,07 euros) anuales.

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

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

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

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

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

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

Por la Diputación Provincial se crea una bolsa de trece mil ciento cincuenta y un euros con setenta y ocho céntimos (13.151,78 euros) para ayudas de estudios al propio personal laboral en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados d) e) f) y g), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período



comprendido entre los meses de septiembre y febrero (ambos inclusive).

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

#### **Artículo 41. Ayuda al discapacitado.**

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

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

#### **Artículo 42. Uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección (E.P.I).**

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

Los liberados sindicales tendrán derecho a los uniformes y prendas de trabajo siempre y cuando así lo soliciten por escrito, entendiéndose en caso contrario que renuncian a los mismos.

La entrega de las prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente. Al personal laboral que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se le proporcionará uniforme hasta su incorporación 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.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 43. Prótesis.**

El personal laboral fijo o contratado con más de un año de contratación de manera ininterrumpida que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico y factura detallada por conceptos, recibirá 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 44. Cobertura Médica.**

Al personal laboral fijo de la Diputación Provincial se le proporcionará, en las



mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal funcionario, la cobertura de los siguientes tratamientos:

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

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.

La efectividad de lo anterior, en lo relativo a las nuevas especialidades de Fisioterapia y Psicología, se producirá a partir de la firma del presente Convenio.

#### **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 cuatrocientos ochenta y ocho mil quinientos setenta euros (488.570,00 euros), para anticipos reintegrables, al que





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

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro de Recursos Humanos, debiendo remitir mensualmente la Corporación fotocopia de las mismas al Comité de Empresa.

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

Se tendrá en cuenta un plazo de veinticuatro mensualidades desde la concesión de un anticipo anterior para poder solicitar un nuevo anticipo.

## **Capítulo VI. Acceso, carrera y formación profesional.**

### **Artículo 47. Carrera Profesional.**

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

### **Artículo 48. Cobertura de vacantes y sistemas de ascensos.**

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

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

1. Personal laboral que desee participar en un procedimiento de traslado voluntario, de acuerdo con lo establecido en el art. 50 sobre traslados.
2. Personal laboral que se encuentre en situación de excedencia y solicite su reincorporación.
3. Personal laboral que pueda encontrarse en situación de capacidad disminuida, de acuerdo con lo que establece al respecto el art. 77.
4. Personal laboral que desee participar en el procedimiento de ascenso.

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

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

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

#### **Capacidad disminuida:**

En los supuestos de capacidad disminuida se estará a lo dispuesto, en cuanto a protección de la salud, en el art. 77 Capítulo VIII, en lo relativo a la modificación del puesto de trabajo y de categoría profesional.



### **Procedimiento de ascenso:**

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

**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 el 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 Diputación Provincial de Sevilla.

B. En cuanto a la titulación requerida para el ascenso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.

C. Como regla general se establece el concurso-oposición, consistente en una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Área de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, aunque excepcionalmente y para determinadas categorías podrá utilizarse el concurso de méritos cuando así se acuerde por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

D. En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización de proceso selectivo.

E. Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

F. Exclusivamente para las pruebas de Promoción Interna, la composición del Tribunal será de cinco miembros, de los cuales dos serán de la parte social designados por el Comité de Empresa.

G. La provisión de vacantes se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los tablones de anuncios de los respectivos Centros, estableciéndose un plazo de días hábiles para la presentación de solicitudes.





H. Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

I. En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

#### **Artículo 49. Formación Profesional.**

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

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

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

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

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

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

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



## **Artículo 50. Traslados.**

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

1. Traslado voluntario: Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro o servicio determinado.

Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concurso correspondientes, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa, la periodicidad de la convocatoria de los concursos de traslado será anual, en concordancia con lo establecido para la provisión de vacantes en el artículo 48.

2. Traslado forzoso: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de Servicio o de Centro, el Área de Recursos Humanos deberá, comunicarlo en propuesta razonada al laboral afectado, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el mismo, quien en plazo de seis días hábiles manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso, el Área de Recursos Humanos, resolverá en consecuencia y en el segundo caso, se elevará propuesta razonada y el informe escrito del afectado, Comité de Empresa y Sección Sindical correspondiente a dicho Centro, para que resuelva lo procedente en función de los informes.

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

## **Artículo 51. Trabajos de superior categoría.**

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

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

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

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



La ordenación de las correspondientes Bolsas, para la compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales, se desarrollará en el seno de la Comisión Paritaria Conjunta de Contratación, que se recoge en el art. 53 del presente texto.

### **Artículo 52. Categorías Profesionales.**

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

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

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

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

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Diputación.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Centro y Servicio.

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

### **Artículo 53. Contrataciones temporales.**

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





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

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

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen al menos el 10%, proporcional a la representación que se ostente en el Comité de Empresa y cuatro por la Corporación; entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo, reuniéndose periódicamente cada dos meses.

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

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

**Primero.** En caso de haberse efectuado Oposiciones, por la Oferta Pública de Empleo, tanto de Personal Laboral como de Personal Funcionario.

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

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

**Segundo.** 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 fórmulas, se obtenga una

puntuación de cada uno de los aspirantes y en consecuencia se proceda a las posibles contrataciones en ese orden; las pruebas que puedan realizarse, en caso de que no exista listado obtenido a partir de oposiciones, contarán con un Tribunal de la misma naturaleza y composición que el de aquellas.

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

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

Todos los laborales recibirán, al inicio de 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 el Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

#### **Artículo 54. Promoción por desempeño de funciones.**

Con objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, se acuerda que, el personal laboral de dicha categoría con quince años de antigüedad en el puesto de Aux. Administrativo o en el de Especialista de 2.ª con funciones administrativas en la Diputación Provincial, perciba en concepto de Complemento de Mayor Complejidad técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Administrativo, para lo cual, se comprometerán, por escrito, a ampliar su campo de actuación funcional cuando ocasionalmente y, por necesidades del servicio, así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas de las categorías de Administrativo.

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

#### **Artículo 55. 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 del personal laboral, que nutran las citadas bibliotecas. Igualmente, se acondicionarán las instalaciones deportivas que posee

la Corporación en los distintos Centros, facilitando la participación y el uso gratuito de todas ellas para el personal laboral y acompañantes, respetándose las normas de funcionamiento.

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

Asimismo por parte de la Diputación, se constituirá un fondo de VEINTICUATRO MIL EUROS (24.000 euros), destinados a actividades lúdicas de los hijos del personal laboral de esta Corporación, en tanto con este fin se presente, Proyectos elaborados por el Comité de Empresa.

## **Capítulo VII. Jubilación, indemnizaciones, incapacidad laboral y pensiones.**

### **Artículo 56. Jubilación.**

El personal laboral a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre y cuando reúna los requisitos recogidos en la legislación aplicable.

En concepto de indemnización por jubilación el personal laboral podrá percibir de la Diputación las siguientes cuantías:

— Jubilación a los 60 años: Quince mensualidades, por importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 60 años.

— Jubilación a los 61 años: Doce mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.



Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 61 años.

— Jubilación a los 62 años: Nueve mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 62 años.

— Jubilación a los 63 años: Ocho mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 63 años.

— Jubilación a los 64 años: Cuatro mensualidades, por un importe cada una de ellas del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del décimo inclusive.

Asimismo, se incrementará en dos mensualidades más, con idéntico cálculo, cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 64 años.

— Jubilación a los 65 años: (siempre y cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de los 65 años). Dos mensualidades, por un importe cada una de las del módulo correspondiente a la categoría profesional del solicitante, recogido en el Anexo II, apartado 20), del presente Convenio, más la antigüedad del mismo y los complementos salariales que viniera percibiendo. A lo anterior se añadirá una mensualidad más, calculada de igual manera, por cada cinco años de servicios reconocidos por la Corporación a partir del veinte inclusive.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de

jubilación se modifique, correspondiendo a la Comisión Paritaria del presente Convenio la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo.

### **Artículo 56. (BIS). Jubilación Parcial.**

Continuando con el compromiso adquirido en el anterior Convenio, se reconoce el acceso a la jubilación parcial del personal laboral que reúna los requisitos en la legislación vigente en la materia.

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

**Primero.** Que el personal laboral que pretenda acceder a esta modalidad de jubilación reúna los requisitos de edad, antigüedad y cotización establecidos legalmente, siendo en la actualidad los siguientes:

a) Edad: 60 años cumplidos si se acredita la condición de mutualista a fecha de 01.01.1967, o tener cumplidos entre 60 años y seis meses a 64 años.

b) Acreditar una antigüedad en la Diputación de al menos 6 años anteriores a la fecha prevista de jubilación.

c) Acreditar 30 años de cotización efectiva en el sistema de Seguridad Social.

**Segundo.** El personal laboral jubilado parcialmente reducirá su jornada en un 75% sobre la jornada completa anual, percibiendo el 25% de todas sus retribuciones, fijas y periódicas.

**Tercero.** Asimismo, el personal laboral 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, en tanto y cuanto no haya optado por el rescate de los derechos económicos en la forma establecida en las Especificaciones del mismo, y siempre que ostente la condición de partícipe del Plan.

**Cuarto.** Respecto a la percepción de las indemnizaciones establecidas en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, art 56, el laboral jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos.

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

**Sexto.** La prestación del 25% de la jornada anual por parte del personal laboral jubilado parcialmente se realizará, con carácter general, durante el último



trimestre de cada año de permanencia en dicha situación.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del personal laboral de esta Corporación, se concertará un Contrato de Relevo de duración correspondiente al período en el que el laboral 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 igual a la de reducción de la jornada acordada por el relevado, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto, realizándola, con carácter general, durante los primeros nueve meses a partir de la fecha en que el laboral se jubila parcialmente.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación laboral con Diputación por cualquier otra circunstancia diferente.

#### **Artículo 57. 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 2010 en 57,88 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 11,27 euros mensuales.

En el ejercicio 2011 dichas cuantías se verán incrementadas conforme al I.P.C. correspondiente al ejercicio 2010, resultando las siguientes cuantías: 59,62 euros correspondientes a la aportación de la empresa, y 11,61 euros correspondiente a la aportación de cada trabajador/a.

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 58. Premio a la Constancia.**

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

**Primero.** Un módulo mensual de los recogidos en el Anexo II, apartado 21), más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el laboral al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales mensuales que correspondan.

**Segundo.** Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II, apartado 21),



más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el laboral al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales mensuales que correspondan.

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

**Tercero.** Dos módulos mensuales de los recogidos en el Anexo II, apartado 21) más la antigüedad mensual que viniera percibiendo el personal laboral al cumplir los 40 años de antigüedad que sólo se percibirá si el mismo se jubila dentro de los 60, 61 o 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación, y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los 40 años de antigüedad, a lo que se añadirá la cuantía correspondiente a los complementos salariales que perciba.

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

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

#### **Artículo 59. Incapacidad Temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el personal laboral 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 personal laboral cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja.

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

El personal laboral en situación de I.T. comunicará tal circunstancia a su Centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma se 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. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como 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 del personal laboral.

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

## Artículo 61. Principios programáticos.

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

**Primero.** El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del personal laboral. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el laboral a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

**Segundo.** La Diputación de Sevilla a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años.

De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

**Tercero.** Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral del personal laboral, y fijando un calendario anual de los cursos, siendo impartidos por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno de la Diputación o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

**Cuarto.** Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y

puestos de trabajo al personal laboral con condiciones físicas disminuidas.

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

**Sexto.** Todo trabajo, que después de efectuadas las correspondientes evaluaciones de riesgos, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias con la correspondiente repercusión en la retribución complementaria.

**Séptimo.** En relación con los empleados de la Diputación, no incluidos en el presente Convenio, serán de aplicación las medidas de protección incluidas en este Capítulo, así como las medidas de prevención previstas con carácter general en la normativa vigente.

**Octavo.** En los Centros de trabajo cuyo titular no sea la Diputación de Sevilla, en los que preste servicio personal contratado por ésta, se velará por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, especialmente respecto a las condiciones mínimas relativas al medio físico y medioambiental en que desarrollan su trabajo.

## **Artículo 62. Comité de Seguridad y Salud.**

**Primero.** 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.

**Segundo.** 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.

**Tercero.** El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de Prevención y del Área 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 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Cuarto.** 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.

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

### **Artículo 63. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

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

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Diputación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal laboral, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de la Diputación de Sevilla, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención ajeno o contratado.



e) En relación con el art. 71 del presente, será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con alguna discapacidad de acuerdo con lo estipulado en el art. 77 del Convenio Colectivo.

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

#### **Artículo 64. Delegados de Prevención.**

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

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

3. Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

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

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

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

5. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10.00 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 del personal laboral el crédito horario será de 40 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Diputación de Sevilla en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de

prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

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

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

### **Artículo 65. 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 66. Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.**

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

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

### **Artículo 67. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.**

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

2. Según lo establecido en el art. 30.6 de la Ley de Prevención de Riesgos



Laborales, la Diputación deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinan, con una entidad especializada ajena a la misma.

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

### **Artículo 68. Coordinación de las actividades preventivas.**

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/04, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Corporación provincial deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto al personal que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes de la Diputación, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R.D. contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por la Diputación de Sevilla con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de laborales empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. En obras de construcción en un Centro de trabajo de la Diputación de Sevilla donde concurra personal de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/97, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/03, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

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

### **Artículo 69. Formación del personal laboral.**

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



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

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

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

### **Artículo 70. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.**

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

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

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

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

### **Artículo 71. Equipos de Protección Individual.**

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

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en

el Reglamento de los Servicios de Prevención. Igualmente, se crea una Comisión Técnica de Selección, Seguimiento y Control de estos equipos, con independencia de la Comisión de Uniformes. Para la entrega de este tipo de prendas se seguirá un procedimiento más ágil que el establecido para los uniformes, debiendo crearse un stock en los Centros de trabajo que así lo requieran, en aras a facilitar la utilización de los mismos.

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

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

#### **Artículo 72. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.**

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

#### **Artículo 73. Promoción de la salud. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral.**

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

#### **Artículo 74. Relaciones con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

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

#### **Artículo 75. Vigilancia de la Salud.**

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en el Convenio tendrá derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevará a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los



critérios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

#### **Artículo 76. Protección a la Maternidad.**

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

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

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

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

En caso de no ser posible la adaptación del puesto, de manera compatible con su estado, se regulará una suspensión de contrato de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías y derechos derivados de la normativa aplicable, sin menoscabo de sus percepciones salariales íntegras, reserva del puesto de trabajo, respetándose la antigüedad así como todos los derechos sociales inherentes a la empleada, siéndole de aplicación lo estipulado en el Capítulo IV del Real Decreto 295/09, de 6 de marzo.

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

#### **Artículo 77. Capacidad Disminuida.**

El personal laboral declarado con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio de Prevención y Salud Laboral, tiene 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, que se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 48, no quedará afectado por el hecho de que el personal laboral perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Diputación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

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

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

#### **Artículo 78. Protección en los casos de acoso.**

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el vigente «Protocolo de Actuación sobre Prevención y Solución de Queja en Materia de Acoso», aprobado por la Diputación de Sevilla y las Organizaciones Sindicales representativas de ésta.

#### **Artículo 79. Trabajos sometidos a turnos.**

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

### **Capítulo IX. Responsabilidad civil.**

#### **Artículo 80. Responsabilidad Civil.**

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

### **Capítulo X. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 81. 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.

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

## Capítulo XI. Empleo.

### Artículo 82. 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/a de la Diputación ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
- 4.ª El personal laboral que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
- 5.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 las Áreas responsables de la gestión de los mismos.

Por otra parte, el personal laboral que se contrate para el desarrollo, ejecución o como beneficiarios del AEPSA o sistema que lo sustituya, se registrará en todos sus aspectos por las normas que se establezcan en dichos acuerdos, y en caso de remisión sobre cualquier particular al 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, por la Comisión Paritaria del presente Convenio se establecerán los mecanismos que articulen la mayor continuidad laboral en la Diputación para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad durante la vigencia del presente Convenio y con la antigüedad que determine la citada Comisión.

## **Capítulo XII. Acción sindical en la empresa.**

### **Artículo 83. Acción Sindical en la Empresa.**

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

### **Artículo 84. Comité de Empresa.**

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





Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Por la Comisión Paritaria del presente Convenio se estudiará una mayor flexibilidad en la distribución en cuanto al reparto de las mencionadas horas.

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

Funciones y competencias:

A. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral en el Centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

B. El Comité de Empresa participará, en colaboración con la Diputación, en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos Centros de trabajo y servicios.

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

C. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier laboral como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la Diputación, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado/a que solicite.

D. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del Centro o Servicio.

E. En materia de seguridad y salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

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



G. Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

H. Tendrá derecho a la siguiente información por escrito.

— Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

— Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los Centros y Servicios, y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

— Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas al personal laboral que se encuentren depositadas en Caja.

I. Tendrá acceso a los «Boletín Oficial» de la provincia, B.O.J.A., «Boletín Oficial del Estado» y D.O.C.E.

J. Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

K. El Área 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 informada previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

Ñ. En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al

Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto.

Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la Diputación en el caso

de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

O. Por el Comité de Empresa se procederá a la designación de dos de sus miembros para que queden liberados en idénticas condiciones a la señaladas en el apartado K) del artículo siguiente.

Derechos y garantías:

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

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

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

### **Artículo 85. Secciones Sindicales.**

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

A los fines antes dicho, el personal laboral podrá afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las Autoridades, Órganos y Jerarquías de 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 anti sindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

A) Influir en las condiciones de empleo del personal para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.



B) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

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

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

1. Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hubiesen obtenido el 10% de representación en los órganos unitarios.

Estas secciones estarán representadas por un solo delegado/a sindical que tendrá los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

2. Secciones sindicales de sindicatos que hubiesen alcanzado el 10% de representación en los órganos unitarios de los Centros de trabajo con más de 250 empleados, podrán tener tres delegados distribuidos de la siguiente forma:

— Un delegado/a en los CC.SS. de Miraflores.

— Dos delegados para el resto de la Diputación.

Estos delegados sindicales tendrán los derechos reconocidos en la LOLS.

3. Las Centrales sindicales que superen el 10% de afiliación en la Diputación y el 5% en el Centro de trabajo, tendrán reconocidos además de los establecidos en la citada LOLS, los siguientes derechos:

a) Nombrar un delegado/a sindical en cada Centro y a uno más por cada 50 afiliados o fracción, hasta un máximo de 5.

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

— Sede Central.

— CC.SS. Miraflores.

— C.E.P. Pino Montano.

— C.E.P. Blanco White.

— Imprenta Provincial.

— Cortijo de Cuarto.





- Drogodependencia.
- Vivero Provincial.
- Residencia de Mayores «San Francisco de Sales» de Cazalla de la Sierra.
- Residencia de Mayores de Marchena.
- Centro Infantil de Alcalá del Río.
- Servicio de Carreteras.
- SEPEI.

b) Cada delegado/a podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que los delegados del Comité de Empresa, disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

c) Las Centrales sindicales que, en el conjunto de la Diputación superen 300 afiliados tendrán un delegado/a que dispondrá de 25 horas al mes retribuidas con las garantías y derechos mencionados en el apartado anterior.

El conjunto de Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

- a) Todas las recogidas en la L.O.L.S.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados 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 al personal laboral el derecho a acceder ante los órganos de la Diputación por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.
- e) Las Secciones Sindicales tiene derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral del personal laboral.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todo el personal laboral, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la





actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

A. Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario. No obstante, este derecho solamente lo ostentará las Secciones Sindicales recogidas en los puntos 2 y 3 anteriores.

B. La Diputación habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales del personal afiliado a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

C. No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

D. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por la Diputación.

E. Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

F. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

G. Derecho a disponer para el conjunto de su personal afiliado de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para la asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación. Este derecho solamente resulta de aplicación a las Secciones Sindicales recogidas en el punto 3 anterior.

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

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

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





posibilidad de que el crédito horario que pueda corresponder al conjunto de delegados sindicales de un mismo sindicato, aunque correspondan a distintas Secciones Sindicales, está abierto a la acumulación en favor del delegado/a sindical que pueda designarse a tales efectos.

K. El conjunto de las Secciones Sindicales correspondientes a Sindicatos que, contando con presencia en el Comité de Empresa de la Diputación, ostenten la condición de más representativo en el ámbito provincial, tendrán derecho a elegir dos componentes de cada una de ellas para que queden liberados de la prestación de sus servicios laborales, debiendo procederse a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo y turno anterior al cese de tal situación.

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

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

#### **Artículo 86. Disfrute del crédito horario.**

El uso del crédito horario por los miembros de los órganos de representación unitarios y delegados sindicales que no queden totalmente liberados de la prestación de trabajo, estará sujeto a la comunicación previa a la jefatura de servicio o departamento correspondiente, posibilitándose la adecuada cobertura de los correspondientes servicios y turnos de trabajo.

#### **Artículo 87. Derecho de reunión y Asamblea.**

El personal laboral de la Diputación tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Área 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.

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

### **Capítulo XIII. Faltas y sanciones.**

#### **Artículo 88. Faltas y sanciones.**

Faltas.

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

##### **1. Faltas Leves.- Son faltas leves:**

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) La falta de asistencia sin causa justificada.
- c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la Diputación.
- h) La negligencia del trabajador/a en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.





j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio o disciplina.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

## **2. Faltas Graves.- Son faltas graves:**

a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.

b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador/a funcionario/a, utilizando la tarjeta, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

h) La manipulación intencionada de tarjeta, lista de asistencia o cualquier otro elemento de control-horario.

i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

j) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.

m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de

notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo del personal a su cargo.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

ñ) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador/a tenga acceso.

o) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

p) Abuso de autoridad.

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

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y personal a su cargo, incluyendo el acoso moral en el trabajo.

e) Las conductas constitutivas de acoso sexual.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador/a se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.

i) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

j) Violar secretos de la Diputación, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

## **Sanciones.**

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

### **1. Sanciones por faltas leves.- Serán las siguientes:**

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

### **2. Sanciones por faltas graves.- Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.**

### **3. Sanciones por faltas muy graves.- Serán las siguientes:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- b) Despido.

En cuanto las faltas muy graves, sanciones y prescripción se estarán, además, a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

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

## **Cláusulas de salvaguarda.**

**Primera.-** La totalidad de las retribuciones recogidas en el presente Convenio, resultantes de la obligada aplicación del R.D. Ley 8/10, de 20 de mayo, y recurridas en la actualidad por algunas de las Centrales Sindicales con representación en esta Diputación, quedan supeditadas al resultado de las decisiones judiciales al respecto que, en el caso de ser favorables a su pretensión, supondrá la renegociación de las mencionadas retribuciones, teniendo en cuenta las retribuciones finales que se determinaron en el anterior Convenio Colectivo, así como de cualquier otro concepto económico en el que pudiera haber repercutido.

**Segunda.-** Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la Diputación Provincial de Sevilla, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo, las



cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales 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.

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

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.-** Normativa de aplicación: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley 7/07, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

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

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

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

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

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

este sentido se 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.

Con tal finalidad y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la Administración Pública, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al 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 que correspondan, según se determine mediante 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 de un nuevo Plan Integral de Empleo durante la vigencia del presente Convenio y como continuación de los objetivos y estrategias del Plan incluido en el anterior, que permita concretar, especialmente, los siguientes aspectos y su calendarización:

- Concurso de traslado y otros mecanismos previstos de cobertura de vacantes.
- Homologaciones.
- Relación de puestos de trabajo.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Oferta de Empleo Público, con concreción de plazas e incluir, señalando muy especialmente la aplicación del sistema de consolidación de empleo temporal previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

**Sexta.-** Plan de Igualdad de Empresa: Las partes se comprometen a la continuidad en la elaboración de un Plan de Igualdad de Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, mediante la Comisión de Igualdad creada al efecto.

### **Disposiciones transitorias.**

**Primera.-** Para la Valoración de Puestos de Trabajo, incluida en el Plan Integral de Empleo, se establece una Bolsa con una cuantía de 480.000 euros para hacer efectivas las retribuciones dimanantes de la misma.

Dichas retribuciones, cuya concreción se establecerá en el mes de octubre de 2011, comenzarán a abonarse con la aplicación correspondiente al Presupuesto de la Corporación para el Ejercicio 2012, esto es, en el mes de enero de dicho año.



El reconocimiento de cuantías en concepto de Valoración de Puestos de Trabajo supondrá la percepción de atrasos, bajo la fórmula que proceda, a partir de enero de 2010, hasta los que puedan corresponder al mes de diciembre de 2011, pasando a constituir un elemento de percepción bien mensual, bien a través del complemento de puesto de trabajo a percibir a partir del señalado enero de 2012.

Las aplicaciones retributivas de la presente Disposición en ningún caso podrán suponer vulneración alguna de la Legislación Presupuestaria vigente.

**Segunda.-** 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, que así lo requiera, antes de la finalización del ejercicio 2011.

### **Anexo I. Grupos económicos.**

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

Grupo V.- Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto.

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

Grupo III.- Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 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, el personal laboral en activo a la firma del presente Convenio, continuará encuadrado en el Grupo Económico en el que se incluye su categoría. Por otra parte, no se exigirá titulación al personal laboral fijo que desee presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 48 cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el Grupo «II», o en el Grupo «III», en ese último caso, cuando nos encontremos ante las excepciones establecidas por razón de oficio, por considerarlas categorías propias del desarrollo profesional en el seno de la Empresa.

**Grupo «V»:**



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

**Grupo «IV»:**

- Arquitecto/a Técnico.
- Asistente/as Social-Trabajador/as Social.
- Auxiliar de Enseñanza.
- Ayudante/a Técnico Sanitario (A.T.S.)- Diplomado/a Universitario/as en Enfermería (D.U.E.).
- Contable.
- Coordinador/a Deportivo.
- Coordinador/a de Actividades Culturales.
- Delineante/a-Topógrafo/a.





- Educador/a.
- Encargado/a General.
- Graduado/as Social.
- Guía Cultural.
- Ingeniero/a Técnico.
- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de Personal Subalterno.
- Responsable de Educación Medio Ambiental.
- Técnico/a de Grado Medio.
- Técnico/a Medio.
- Terapeuta Ocupacional.
- Topógrafo/a.

**Grupo «III»:**

- Administrativo/a.
- Auxiliar Topógrafo/a (\*).
- Capataz (\*).
- Cocinero/a de 1.ª (\*).
- Conductor/a (\*).
- Delineante/a Superior.
- Delineante/a.
- Encargado/a (\*).
- Especialista de 1.ª (Detección de Fugas).
- Gobernanta/e (\*).





- Intendente (\*).
- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Cocina (\*).
- Jefe/a de Turno (\*).
- Jefe/a de Zona (\*).
- Maestro/a de Taller.
- Monitor/a-Conductor/a.
- Oficial/a de Mantenimiento.
- Oficial/a de Lavandería.
- Oficial/a de 1.ª (\*).
- Operario/a de Maquinaria de Vías y Obras (\*).
- Operario/a de Maquinaria Agrícola.
- Responsable de Coordinación Medio Ambiental.

**Grupo «II»:**

- Auxiliar Psiquiátrico.
- Auxiliar de Puericultura.
- Auxiliar de Clínica.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Ayudante/a.
- Cocinero/a.
- Coordinador/a de Educación de Medio Ambiente.
- Coordinador/a Medio Ambiental.
- Costurera/cortadora.
- Cuidador/a.





- Especialista Máquina Reproductora de Planos.
- Especialista de 2.ª (Detección de Fugas).
- Especialista de 2.ª (Máquina Reproductora de planos y documentos).
- Especialista de 2.ª
- Especialista de 2.ª Recepcionista.
- Guarda Ganadero/a.
- Guarda-Jardinero/a.
- Monitor/a de Medio Ambiente.
- Monitor/a.
- Oficial de 3.ª
- Socorrista.
- Subjefe/a de limpieza.
- Telefonista.

**Grupo «I»:**

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



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

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

Actividades Domésticas: Fregador/a, Lavandero/a, Lavandera/o-Costurera, Limpiador/a, Limpiador/a-Camarero/a, Pinche de Cocina, Planchador/a, Camarera/o-Fregador/a.

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

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

A partir de la firma del presente Convenio, se procederá a la novación contractual del personal laboral que venga ostentando la categoría profesional de Costurera y Costurera-Planchadora, perteneciente al Grupo «I», a la de Costurera/Cortadora, perteneciente al Grupo «II», que conllevará la supresión de Complemento de Complejidad Técnica que venían percibiendo.

Anexo II

Tablas retributivas para los ejercicios: 2010 - 2011. Convenio colectivo para el Personal Laboral

Apartado 1: Salario base.

Grupo	Mensual	
	Periodo:	Periodo:
	01/01/10 al 30.05.10	01/06/10 al 31/12/11
I	1.679,34	1.595,37
II	1.891,65	1.797,06
III	2.104,16	1.998,95
IV	2.665,90	2.532,60
V	3.064,12	2.910,91
Grupo	Anual	
	Año 2010	Año 2011
I	8.396,70 + 11.167,59 = 19.564,29	19.144,40
II	9.458,25 + 12.579,49 = 22.037,74	21.564,72
III	10.520,80 + 13.992,65 = 24.513,45	23.987,40
IV	13.329,50 + 17.728,20 = 31.057,70	30.391,20
V	15.320,60 + 20.376,37 = 35.696,97	34.930,92

Apartado 2: Antigüedad.

Grupo	Mensual	
	Periodo:	Periodo:
	01/01/10 al 30.05.10	01/06/10 al 31/12/11
I	23,83	22,70
II	25,39	24,18
III	27,78	26,46
IV	35,62	33,93
V	44,51	42,40
Grupo	Anual (14 Pagas)	
	Año 2010	Año 2011
I	142,98 + 190,64 = 333,62	317,80
II	152,34 + 193,44 = 345,78	338,52
III	166,68 + 211,68 = 378,36	370,44
IV	213,72 + 271,44 = 485,16	475,02
V	267,06 + 339,20 = 606,26	593,60



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
	Chaleco reforzado azul	1	IA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Botas	1	BA	
	* Botas de agua	1	BA	
	* Traje de agua	1	BA	
Educador/a	Bata blanca m/c	1	VA	
	Bata blanca m/l	1	IA	
Gobernanta	Bata blanca m/c	1	VA	* Opción forro polar trienal
Subjefa Limpieza	Bata blanca m/l	1	IA	
	Medias Color natural	2	IA	
	* Rebeca azul	1	IA	
	Zapatos s/cuero verano	1	VA	
	Zapatos s/goma invierno	1	IA	
Guardas Viveros	Pantalón beige tipo bombero verano	1	A	* Presentar anterior para nueva entrega
Guarda Parque Móvil	Pantalón beige tipo bombero invierno	1	IA	Las prendas serán de color azul
	Camisa beige m/l	1	IA	** Solo para monte San Antonio
	Polo beige m/l	1	IA	
	Camisa beige m/c	1	VA	
	Polo beige m/c	1	VA	
	Chaleco verde reforzado m/l	1	IA	
	Caketines 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	
	** Cazadora pana	1	AA	
Ingenieros técnicos Industriales del SEPEI	Polo m/c azul con raya roja	2	AA	* Los años que se entregue el Anorak desmontable, no se entregará esta prenda
	Polo m/l azul con raya Roja	2	AA	
	Pantalón ignífugo	2	AA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Zapatos trekking	1	AA	
	Chándal	1	BA	
	Calzona corta	1	AA	
	Camiseta deportiva m/c	3	AA	
	* Sudadera polar	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Caketines deporte (Piquis)	2	AA	
	Caketines (moon-look)	2	AA	
	Bolsa trabajo de gran capacidad	1	TA	
	Toalla	1	AA	
	Braga de cuello	1	AA	
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	*** se combina con forro polar trienal
	** Camisa blanca m/c	2	VA	
	*** Chaleco pico azul m/l (no se da en los trienales porque se sustituye por forro polar)			
	Zapatos s/cuero	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Caketines oscuros	2	IA	
Jefe de Turno Encargado	Bata blanca	1	AA	* Opción forro polar trienal
	* Rebeca azul	1	IA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
Lavandera	Bata blanca m/c o pijama	1	VA	* Opción a forro polar trienal
	Chándal blanco	1	IA	
	Camiseta m/c	1	AA	
	Caketines 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	



## Apartado 3: Pagas extraordinarias.

Anualidad 2010				
Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Anual
I	1.805,74	1.810,48	1.719,96	5.336,18
II	1.914,70	1.920,44	1.824,44	5.659,58
III	2.082,42	2.088,66	1.984,24	6.155,32
IV	2.424,66	2.431,93	2.310,33	7.166,92
V	2.742,89	2.751,11	2.613,55	8.107,55

  

Anualidad 2011				
Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Anual
I	1.719,96	1.719,96	1.719,96	5.159,88
II	1.824,44	1.824,44	1.824,44	5.473,32
III	1.984,24	1.984,24	1.984,24	5.952,72
IV	2.310,33	2.310,33	2.310,33	6.930,99
V	2.613,55	2.613,55	2.613,55	7.840,65

## Apartado 4: Complemento de responsabilidad.

Mensual		
Nivel	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
1	215,06	204,91
2	228,53	217,74

## Apartado 5: Complemento de complejidad técnica.

Mensual		
Categoría	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
Reprografía	187,78	178,92
Delineante	202,22	192,67

  

Categoría	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 hasta Novación Contractual
Costurera	148,94	141,91

## Apartado 6: Complemento de disponibilidad.

Mensual		
Nivel	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
1	193,15	184,03
2	253,78	241,81
3	259,31	247,07

## Apartado 7: Complemento de exposición al riesgo.

Mensual		
Categorías	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
Genérico	191,17	182,15
Peones del Serv. de Carreteras	75,95	72,36
A.T.S. de Drogodependencia	39,71	37,82

## Apartado 8: Complemento de rotación.

Mensual				
Turnos	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31.12.11	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
	Genérico	Genérico	Acc. Soc. + CC. Educat	Acc. Soc. + CC. Educat.
3 Turnos (M/T/N)	94,62	90,15	111,61	106,34
2 Turnos (M/N o T/N)	29,65	28,24	34,96	33,30
2 Turnos (M/T)	20,72	19,74	24,44	23,28

## Apartado 9: Complemento de guardias localizadas.

Mensual	
Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
191,16	181,60

## Apartado 10: Complemento de desempeño de cargo educativo.

Mensual		
Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11	
Director	330,56	314,03
Vicedirector, Secretario y Jefe de Estudios	240,40	228,38
Vicesecretario, Jefe de Estudios Adjunto, Jefe de Departamento	150,25	142,74
Coordinador de Internado, Coordinador de Residencia	85,04	80,78



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
Limpadoras Mozas Servicio o Similar	Pijama abierto bata m/c	1	VA	* Opción forro polar trienal
	Chándal blanco invierno	1	IA	
	Camiseta m/c	1	IA	
	Calcet. 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	
* Mandos del SEPEI	Polo m/c azul con raya roja	2	AA	* El uniforme de mandos tendrá los correspondientes distintivos
	Polo m/l azul con raya roja	2	AA	en sus prendas
	Pantalón ignífugo	2	AA	** Los años en que se entregue el anorak desmontable no se entregará esta prenda
	Anorak desmontable	1	TA	
	Zapatos trekking	1	AA	
	Chándal	1	BA	
	Calzona corta	1	AA	
	Camiseta deportiva m/c	2	AA	
	** Sudadera polar	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Calcetines deporte (piguís)	2	AA	
	Calcetines (moon-look)	2	AA	
	Bolsa trabajo de gran capacidad	1	TA	
	Toalla	1	AA	
Braga de cuello	1	AA		
Médicos/as A.T.S./Supervisor Miraflores	Cinturón	1	AA	* Opción forro polar trienal
	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	
Mozos Peones Operarios Ser. Grles. Pers. Limpieza Masculino Pers. Taller Parque Móvil	Anorak desmontable	1	BA	* Se sustituirá con tipo bombero
	*Pantalón invierno pana azul oscuro	2	IA	Alternativamente
	Pantalón verano tipo bombero	2	VA	** Según necesidades del servicio
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	Cazadora sarga, según uso	1	IA	
	Chaleco azul reforzado m/l	1	AA	
	Jersey cuello pico punto fino	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Gorro de lana	1	IA	
	Gorra quitasol	1	VA	
	Braga	1	AA	
	Chaleco s/mangas reflectante	1	AA	
	Zapat. cordones sg tank/vr.	1	VA	
	Zapat. cordones s/g tank/inv.	1	IA	
Toalla de baño	1	AA		
**Botas seguridad	1	TA		
Monitor/a Educativa UU.RR. de Miraflores	Bata blanca	2	AA	*Opción a Forro Polar trienal
	*Rebeca azul marino	1	IA	Los monitores de la UDM recibirán las prendas relacionadas para los Aux. y Aytes. de la UDM si trabajan con residentes
	Zapato sanitario verano	1	VA	
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
* Monitores y Vigilantes Medio Ambiente	Pantalón beige reforzado	1	AA	* La dotación de estas prendas dependerá de las necesidades del servicio
	Polo m/c beige	1	VA	* Según necesidades del servicio, previo informe del Jefe del Serv.
	Polo m/l beige	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		
Oficiales **** Jardineros. Tractoristas, Ganadero-Tractorista del Cortijo de Cuarto	* Polo beige m/c	1	VA	** Según necesidades del Servicio
	* Polo beige m/l	1	IA	*** Presentar anterior para su nueva entrega
	* Camisa beige m/l	1	IA	****Según necesidades del servicio se dotará a este personal con botas de seguridad para motosierras y ropa anticadena para motosierra
	* Cazadora beige pana	1	IA	
	* Chaleco reforzado verde m/l	1	IA	
	Toalla	1	AA	
	Gorro lana	1	IA	

Apartado 11: Pluses de alternativa, disponibilidad del personal de Guadalora, Monte Madroñalejo y antiguas oficinas del SEPEI

Mensual	Mensual	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
	188,72	179,28

Apartado 12: Complemento multifunción.

Categorías	Mensual	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
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	180,00	171,51

Apartado 13: Complemento de guardias de refuerzo al personal que presta servicios en la central de emergencia del SEPEI.

	Mensual	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
Guardias de Refuerzo	153,75 euros mensual	146,06 euros mensual
Horas de refuerzo al personal que presta servicios en la central de emergencia del SEPEI:		
Horas de Refuerzo:	20,50 euros/hora	19,47 euros/hora

Apartado 14: Plus de disponibilidad; servicios en sábados, domingos y festivos; y servicios especiales del personal conductor del parque móvil.

Conceptos	Mensual	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
Disponibilidad	604,36	574,14
Sábados, Domingos y Festivos	85,80 euros/día	81,51 euros/día
Servicios Especiales	608,69 euros/mínimo de 11 horas	578,25 euros/mínimo de 11.00 horas

Apartado 15: Horas extraordinarias.

Grupo	Euros/hora			
	Antigüedad menor a 21 años		Antigüedad mayor a 21 años	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31.12.11	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
I	28,34	26,92	29,64	28,15
II	31,43	29,85	32,81	31,16
III	34,78	33,04	36,30	34,48
IV	42,91	40,76	44,52	42,29
V	50,11	47,60	52,43	49,80

Apartado 16: Festivos.

Grupo	Festivos / euros hora	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
I	25,86	24,56
II	28,68	27,24
III	31,69	30,10
IV	39,42	37,44
V	44,79	42,55

Apartado 17: Nocturnidad.

Grupo	Nocturnidad / euros hora	
	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
I	2,74	2,60
II	3,09	2,93
III	3,44	3,26
IV	4,36	4,14
V	5,02	4,76



Función	Prendas	Unidad	Período	Observación
	Braga	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	AA	
	Botas tipo serraje	1	TA	
	** Botas de agua	1	TA	
	***Botas de seguridad	1	TA	
	Anorak desmontable loneta (B/R)	1	AA	
	** Traje de agua (B/R)	1	BA	
	Gorra protección solar	1	AA	
	Chaleco reflectante (EN 344-1)	1	BA	
Ordenanza/Motorista	Traje chaqueta uniforme invierno	1	IA	* Presentando el anterior
	Pantalón traje verano	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo celeste m/l	1	IA	
	Polo celeste m/c	1	VA	
	Calcetines azules	4	IA	
	Corbata con escudo	1	AA	
	****Chaleco azul m/l (no se da en los trienales porque sustituye por el forro polar)	1	IA	
	Zapatos s/cuero	1	IA	
	Zapatos s/goma	1	VA	
	Chaqueta según norma EN-1621-1-2 y EN-471	1	IA	
	Pantalón según norma EN-1621-1-2 y EN-471	1	AA	
	Botas media caña	1	TA	
	*Traje de agua según norma ENV-33	1	TA	
Operadores de Emergencia del SEPEI	Anorak desmontable señora	1	TA	Según el acta de marzo de 2006, la uniformación de este colectivo se debe homogeneizar a la de Bomberos, por lo que los pantalones y los polos serán de similares características
	Pantalón invierno	1	AA	
	Pantalón verano	1	AA	
	Polo m/l azul con rayas rojas	2	IA	
	Polo m/c azul con rayas rojas	2	VA	
	Calcetines "moon look"	2	AA	
	Zapatos trekking	1	AA	
	*Sudadera polar	1	AA	
	Cinturón	1	AA	
Peluqueras	Bata peluquera o pijama m/c tipo sanitaria	1	VA	* Opción forro polar trienal
	Bata peluquera o pijama m/l tipo sanitaria	1	IA	
	Medias o calcetines	2	IA	
	*Rebeca azul marino	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
Peluqueros	*Pantalón tergal azul verano	1	VA	* Opción a pijama
	*Pantalón tergal azul invierno	1	IA	** Opción forro polar trienal
	* Blusa peluquero m/c	1	VA	
	* Blusa peluquero m/l	1	IA	
	** Rebeca azul marino	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
Peones Ayudantes Especialistas	* Pantalón beige verano tipo bombero	1	VA	* Prendas con opción a azules para tractoristas
	* Pantalón beige invierno tipo bombero	1	IA	
	* Camisa beige m/c	1	VA	
Peones Servicio de Carreteras	Anorak desmontable (B/R)	1	BA	** Según necesidades del servicio
	Pantalón invierno tipo bombero (B/R) amarillo	1	IA	
	Pantalón verano tipo bombero (B/R) amarillo	1	VA	
	Camisa amarilla m/l	1	IA	
	Camisa amarilla m/c	1	VA	
	Polo amarillo m/l	1	IA	
	Polo amarillo m/c	1	VA	
	Chaleco reforzado amarillo	1	IA	
	Cazadora amarilla sarga	1	IA	
	Chaleco reflectante amarillo (UNE 471)	1	BA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Toalla baño	1	AA	
	Zapatos s/g. Tank/ver.	1	VA	
	Botas invierno = botas serraje	1	AA	
	Botas seguridad PL./R (EN-344-1)	1	BA	



## Apartado 18: Desplazamientos.

## Importe por kilómetros

Periodo: 01/01/10 hasta el final del mes de la firma del Convenio	Periodo: Desde el mes siguiente a la firma del Convenio.
0,19 euros/kilómetro	0,23 euros/kilómetro.

## Apartado 19: Dietas.

## Periodo: Desde el 01/01/10 hasta el final del mes de la firma del Convenio

Grupo	Dieta de Manutención Reducida (1 Comida)	Media de Manutención Completa (Almuerzo y cena)	Dieta Completa (Manutención completa + alojamiento)	Colonias por día (más de 3 días)
I	17,23	23,20	49,12	26,61
II	17,23	23,20	49,12	26,61
III	17,23	23,20	49,12	26,61
IV	17,23	23,20	49,12	26,61
V	17,23	23,20	49,12	26,61

## Periodo: Desde el mes siguiente a la firma del Convenio

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

## Apartado 20: Módulos indemnización a la jubilación.

Grupo	Periodo: 01/01/10 al 30.05.10	Periodo: 01/06/10 al 31/12/11
I	1.845,62	1.753,33
II	2.057,68	1.954,79
III	2.270,07	2.156,56
IV	2.830,13	2.688,62
V	3.226,43	3.065,10

## Apartado 21: Módulos premio a la constancia.

Grupo	20 / 25 años		30 / 35 años	
	Periodo: 01.01.10 al 30.05.10	Periodo: 01.06.10 al 31.12.11	Periodo: 01.01.10 al 30.05.10	Periodo: 01.06.10 al 31/12/11
I	1.845,62	1.753,33	3.691,24	3.506,66
II	2.057,68	1.954,79	4.115,36	3.909,58
III	2.270,07	2.156,56	4.540,14	4.313,12
IV	2.830,13	2.688,62	5.660,26	5.377,24
V	3.226,43	3.065,10	6.452,86	6.130,20

## Anexo III

## Relación de prendas de trabajo y uniformes según Convenio Colectivo 2007-2009 y actas de la Comisión Mixta de Uniforme

Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
Asistente Social y similar	Bata blanca m/l	1	IA	
UU.RR. Miraflores	Bata blanca m/c	1	VA	
** Aux. Puericultura y Ama de Hogar de Alcalá del Río	Pantalón vaquero elástico	1	AA	* Opción Forro Polar trienal para personal del Centro de Acogida y Centros de Día
	Chandal celeste	2	AA	** Polo celeste, Pijama celeste, Vaquero elástico señoras, zapato sanitario verano y zapato vestir invierno, Forro Polar de señora desmontable
	Polo m/c celeste	1	VA	
	Polo m/l celeste	1	IA	
	* Rebeca azul marino	1	IA	
	Zapato m/tación señora invierno	1	IA	
	Zapato sanitario verano	1	VA	
Aux. de Clínica	Pijama sanitario blanco m/c	2	AA	* Opción Forro Polar trienal. Cobertura de bajas: Pijama m/c, Rebeca y zapato sanitario
Aux. Sanitario	* Rebeca azul marino con cremallera	1	IA	** Presentando el anterior
Aux. Psiquiátrico	Zapato sanitario	1	IA	
Ayte. Sanitario	Zapato de deporte	1	VA	
	Caketines	2	IA	
	Camiseta algodón m/c	1	VA	
	Chandal algodón verde Diputación	1	IA	
	** Pantalón y botas de agua según uso			
	Toalla	1	AA	
Aux. de Clínica	Pijama Sanitario m/c	2	AA	* El color será determinado por la Comisión
Aux. Sanitario	** Rebeca con Cremallera	1	IA	** Opción Forro Polar trienal. Cobertura de bajas: Pijama m/c, Rebeca y zapato sanitario
Aux. Psiquiátrico	Zapato Sanitario	1	IA	*** Presentando el anterior
Ayte. Sanitario de la UDM *	Zapato de Deporte	1	VA	
	Caketines	2	IA	
	Camiseta Algodón m/c	1	VA	



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
	Sombrero palma	1	AA	
	** Traje de agua amarillo	1	BA	
	Botas de agua	1	BA	
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 blanca	1	IA	*** Opción forro polar trienal
	*Blusa cocina m/c blanca	2	VA	
	Cofia	1	AA	
	Pañuelo pico	1	AA	
	Mandil algodón c/ peto	4	AA	
	**Mandil peto hule (tirantes cruzados)	1	AA	
	**Rebeca azul	1	IA	
	Caketines o leotardos	2	IA	
	Zapatos cocina invierno azules	1	IA	
	Zapatos cocina verano azules	1	VA	
	Toalla de baño	1	AA	
	Guante de malla s/cocineros (se entrega previa presentación del anterior)	1	AA	
Personal de Cocina Masculino	Pantalón cocina verano	1	VA	* Stock según necesidades
	Pantalón cocina invierno	1	IA	** Opción a un forro polar trienal
	Blusa cocina blanca m/l	1	IA	*** A opción del trabajador se sustituye por Chaleco s/ manga
	Blusa cocina blanca m/c	2	VA	
	Gorro cocina oscuro	1	AA	
	Pañuelo pico	1	AA	
	Guante de malla s/cocineros (se entrega previa presentación del anterior)	1	IA	
	Mandil de algodón c/peto blanco	4	AA	
	*Mandil peto hule (tirantes cruzados)	1	AA	
	**Rebeca azul	1	IA	
	Caketines 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 de Drogodependencia	Bata sanitaria blanca m/l	1	IA	
	Bata sanitaria blanca m/c	1	VA	
	Zapato Sanitario o Zueco	1	AA	
Personal con funciones de "Archivo"	Bata sanitaria blanca m/l (según acta febrero 2008)			Se entregará previa presentación del anterior deteriorado
Personal Masculino o femenino con funciones de Telefonista	Chaqueta uniforme traje invierno	1	IA	* Camisa celeste para el personal masculino
	Falda o pantalón invierno	1	IA	** Según necesidades
	Falda o pantalón verano	1	VA	
	*Blusa m/l blanca	1	IA	
	*Blusa m/c blanca	1	IA	
	Polo m/c celeste	1	VA	
	Caketines azules o medias	2	VA	
	Pañuelo	1	IA	
	**Corbata con escudo	1	TA	
	Zapatos mocasines s/cuero	1	VA	
	Zapatos mocasines s/goma	1	IA	
	Chaqueta flexible tipo "tiradora"	1	AA	
* Personal Oficios de Servicio T. de Mantenimiento	** Pant. Azul verano tipo bombero (s/ acta oct. 2008)	2	VA	* Las prendas que lo requieran y según categoría y funciones realizadas seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	** Pant. Pana azul oscuro tipo bombero	2	IA	** Prendas con opción a blancas para pintores y escayolistas
	** Camisa celeste m/l	1	IA	*** Presentar anterior para nueva entrega y según necesidades del servicio
	** Polo azul marino m/l	1	IA	
	** Camisa celeste m/c	1	VA	
	** Polo azul marino m/c	1	VA	
	** Cazadora azul sarga	1	IA	
	** Chaleco azul reforzado m/l	1	IA	
	Anorak desmontable	1	BA	
	Toalla	1	AA	
	Zapatos blucher s/g tank verano	1	AA	
	Zapatos blucher s/g tank invierno	1	IA	
	Calcetines Oscuros	2	IA	
	Gorra	1	AA	
	*** Traje de agua	1	BA	
	*** Botas de agua	1	TA	



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
	Chándal Algodón	1	IA	
	**Pantalón y botas de agua según uso			
	Toalla	1	AA	
Bomberos	Polo m/c azul con raya roja	2	AA	* Los años que se entregue el Anorak desmontable, no se entregará esta prenda (según acta febrero 2008)
	Polo m/l azul con raya roja	2	AA	
	Pantalón ignífugo	2	AA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Zapatos trekking	1	AA	
	Chándal	1	BA	
	Calzona corta	1	AA	
	Camiseta deportiva m/c	2	AA	
	* Sudadera polar	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
	Caletines deporte (Piquis)	2	AA	
	Caletines (moon-look)	2	AA	
	Bolsa trabajo de gran capacidad	1	TA	
	Toalla	1	AA	
	Braga de cuello	1	AA	
	Cinturón	1	AA	
Capataces	*Pantalón tergal gris verano	1	VA	* Opción a pantalón vaquero
Vigilantes servicio carreteras	*Pantalón tergal gris invierno	1	IA	** Según necesidades del Servicio
	Camisa celeste m/c	2	VA	
	Camisa celeste m/l	2	IA	
	Chaleco reforzado m/l	1	IA	
	Zapatos s/goma verano	1	VA	
	Zapatos s/goma invierno	1	IA	
	Botas de agua	1	BA	
	Anorak desmontable	1	TA	
	Chaleco reflectante (UNE - 471)	1	BA	
	Caletines oscuros	2	IA	
	**Traje de agua amarillo	1	BA	
Capataz	Pantalón azul verano tipo bombero	1	VA	* Presentar anterior para nueva entrega
Encargado Cortijo de Cuarto y Vivero	Pantalón azul invierno tipo bombero	1	IA	** Según necesidades previo informe Jef. Servicio
	Camisa m/l celeste	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa m/c celeste	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	VA	
	Chaleco azul reforzado m/l	1	IA	
	Anorak manga desmontable	1	TA	
	Botas tipo guarda	2	AA	
	* Traje de agua	1	BA	
	Caletines oscuros	2	AA	
	** Botas de agua	2	IA	
Capataz de Lavandería	** Botas de seguridad	1	TA	* Opción a vaquero
	Chaleco reflectante (EN 344 -1)	1	BA	** Opción forro polar trienal
	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	
	Caletines oscuros	2	IA	
Conductores del SEPEI	Anorak manga desmontable caballero	1	TA	* Presentando la anterior
	Pantalón multibolsillo pana azul marino invierno	1	IA	
	Pantalón multibolsillo sarga azul marino verano	1	VA	
	Camiseta celeste m/l	1	IA	
	Camiseta celeste m/c	1	VA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	IA	
	Cazadora sarga	1	AA	
	Jersey reforzado azul m/l	1	IA	
	Caletines oscuros	2	AA	
	Zapatos blucher s/g Tank/In v.	1	TA	
	Zapatos blucher s/g Tank/ver.	1	TA	
	Toalla de baño	1	AA	
	Traje chaqueta uniforme invierno	1	TA	
	Traje chaqueta uniforme verano	1	TA	



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
	*** Botas de seguridad	1	TA	
	Chaleco reflectante	1	BA	
	Braga	1	AA	
Personal de Oficinas Imprenta y Maquinaria Femenino	Bata azul sarga	1	AA	* Las prendas que lo requieran y según categoría y funciones realizadas seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	Pantalón azul pana invierno	1	VA	
	Bata azul sarga	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/c azul marino	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 Oficinas Imprenta Masculino	Bata azul sarga (según acta octubre 2008)	1	AA	
	Pantalón azul verano	1	VA	
	Pantalón azul pana invierno	1	IA	
	** Bata azul sarga	1	IA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Polo m/l azul marino	1	IA	
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Polo m/c azul marino	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 Office Femenino Fregadoras Personal Autoservicio Amas de Hogar	Pijama abierto m/c			* Stock según necesidades
	Chándal blanco	1	IA	** Opción forro polar trienal
	Camiseta m/c	1	AA	*** Para Fregadores/as y Personal Autoservicio presentando las anteriores
	* Mandil peto hule (tirantes cruzadas)	1	AA	**** Para Fregadores/as y Personal Autoservicio presentando el anterior
	** Rebeca azul	1	IA	***** Sólo para personal de autoservicio
	*** Botas de agua según uso			
	Calcet. bl. o leotar. c/bat.	2	IA	
	**** Traje de agua según uso			
	Zapatos sanitarios verano	1	IA	
	Zapatos sanitarios invierno	1	VA	
	Toalla de baño	1	AA	
	Cofia	1	AA	
	***** Mandil de algodón (azul para el personal de los centros educativos)	1	AA	
Personal Office Masculino Fregadores	* Pantalón cocina verano	1	VA	* Opción a pijama
	* Pantalón cocina invierno	1	IA	** Opción forro polar trienal
Personal Autoservicio	* Blusa cocina blanca m/l (azul para centros educativos)	1	IA	*** Para Fregadores/as y Personal Autoservicio presentando el anterior
	* Blusa cocina blanca m/c (azul para centros educativos)	2	VA	
	** Rebeca azul	1	IA	**** Sólo Personal Autoservicio
	Calcetines oscuros	2	IA	
	*** Mandil peto hule (tirantes cruzados)	1	AA	
	**** Traje de agua según uso	1	IA	
	Zapato sanitario invierno (azul para centros educativos)	1	VA	
	Zapato sanitario verano (azul para centros educativos)	1	AA	
	Toalla de baño	1	AA	
	*** Gorro pirata azul	1	AA	
	**** Mandil de algodón (azul para centros educativos)	1	AA	
Personal Servicio Médico Empresa	Bata sanit. blanca m/l	1	IA	* Opción bata sanitaria
	* Pijama pico bl. santi. m/c.	1	VA	* Opción a un forro polar trienal
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Bata sanit. blanca m/l	1	IA	
	Bata blanca m/c o pijama	1	VA	
	Chándal blanco	1	IA	
Planchadoras Costureras similar	Camiseta m/c	1	AA	
	Calcetines o leotardos	2	IA	
	* Rebeca azul	1	IA	
	Toalla baño	1	AA	



Función	Prendas	Unidad	Periodo	Observación
	Camisa de vestir m/l	2	TA	
	Camisa de vestir m/c	2	TA	
	Calcetines hilo azul marino	4	TA	
	*Corbata sin escudo	1	TA	
	Zapatos suela cuero negro	1	IA	
	Zapatos suela goma negro	1	VA	
	Chaleco sin mangas cuello pico azul marino	1	TA	
	Chaquetón paño azul marino	1	TA	
Conductor de Turismo Parque Móvil y Fotógrafo	Traje Chaqueta uniforme invierno	1	AA	* Según necesidades servicio
	Traje chaqueta uniforme verano	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 o pico s/m	1	TA	
	Chaquetón	1	TA	
Chófer Camión Personal de Servicio	Anorak desm. con banda reflectante (B/R)	1	TA	* Uno en cada camión o máquina requiriéndose para su entrega
	Pantalón tipo bombero invierno (B/R)	1	IA	presentar el anterior
	Pantalón tipo bombero verano (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 azul marino	1	IA	
	Polo m/c azul marino	1	IA	
	Cazadora sarga (B/R) (Nosotros la compramos azulina)	1	IA	
	Chaleco o reformado azul m/l	1	IA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	Zapatos cordones s/g tank/inf.	1	IA	
	Zapatos cordones s/g tank/ver.	1	VA	
	Toalla de baño	1	AA	
	*Mono trabajo azulina	1	BA	
	**Botas agua	1	TA	
	*** Botas de seguridad.	1	TA	
Coordinadores de Servicio T. de Mantenimiento	* Pantalón tergal gris verano	1	VA	* Opción a pantalón vaquero
	* Pantalón tergal gris invierno	1	IA	** Opción a Anorak trienal
	Camisa rayas m/l	1	IA	*** Presentar anterior para nueva entrega
	Polo m/l azul marino	1	IA	**** Según necesidades del servicio
	Camisa rayas m/c	1	VA	
	Polo m/c azul marino	1	VA	
	** Chaleco reforzado azul m/l	1	IA	
	Chaleco gordo y fino alterno opcional	1	IA	
	Cazadora sarga	1	AA	
	Calcetines oscuros	2	IA	
	*** Traje agua	1	BA	
	**** Botas de seguridad	1	TA	
	Zapatos s/goma Verano	1	VA	
	Zapatos s/goma tanke invierno	1	IA	
	**** Goma protección solar	1	AA	
** Delineantes Topógrafos Aux. de Topografía	*Pantalón tergal gris	1	AA	* Opción a pantalón vaquero
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Zapatos s/g tank/verano	1	VA	
	Zapatos s/g tank/invierno	1	IA	
	** Traje de agua	1	BA	
	Jersey reforzado azul	1	AA	
Delineantes, Topógrafos Aux. de Topografía Femenino	Pantalón vaquero elástico	1	AA	** La dotación de estas prendas dependerá de las necesidades del Servicio
	Camisa celeste m/c	1	VA	
	Camisa celeste m/l	1	IA	
	Zapatos m/tacón suela goma/verano	1	VA	
	Zapatos m/tacón suela cuero/inv.	1	IA	
	Traje de agua	1	BA	
	Jersey reforzado azul	1	AA	
Detección de Fugas	Pantalón reforzado azul (tipo bombero)	1	AA	* Según necesidades del servicio, previo informe del Jefe del Serv.
	Polo m/c azul marino (Según acta oct. 2008)	1	VA	
	Polo m/l azul marino (Según acta octubre 2008)	1	IA	



<i>Función</i>	<i>Prendas</i>	<i>Unidad</i>	<i>Periodo</i>	<i>Observación</i>
	Zapatos sanitarios invierno	1	IA	
	Zapatos sanitarios verano	1	VA	
Porteros Ordenanzas	*Traje chaqueta uniforme invierno/verano	1	AA	* Verano / invierno en años alternativos.
	**Pantalón traje verano	1	VA	** Opción falda personal femenino
	*** Camisa celeste m/l	1	IA	*** Blusas blancas personal femenino
	Polo celeste m/l para personal masculino	1	IA	**** Sólo para porteros con opción a forro polar trienal, no siendo
	**Camisa celeste mc	1	VA	facilitado cuando coincide con el forro polar
	Polo celeste mc	1	VA	***** Según función, a valorar por el Área
	Calcetines azul o medias	4	IA	
	Corbata con escudo o pañuelo	1	TA	
	***Jersey cuello azul m/l	1	IA	
	Chaquetón azul paño	1	TA	
	****Impermeable azul	1	TA	
	Zapatos s/cuero	1	VA	
	Zapatos s/goma	1	IA	
	Chaqueta flexible tipo "tiradora" (Sólo personal femenino)	1	AA	
Profesores	Bata azul o blanca	1	AA	
* Profesores Educación Física	Camisa m/c	2	AA	
	Chándal	1	AA	
	Zapatillas deporte	1	AA	
* Profesores de Taller de Automoción, Chapa, Pintura, Fontanería, Carrocería y Soldadura	Forro polar	1	TA	* Las prendas que lo requieran según categoría y funciones realizadas
	Pantalón azulina sarga	1	AA	seguirán lo establecido en las normas UNE 510
	Cazadora azulina sarga	1	IA	
	Zapatos seguridad	1	AA	
Religiosas UU.RR. Miraflores	Bata blanca	2	AA	* Opción a forro polar trienal
	Delantal envolvente blanco	1	AA	
	* Rebeca azul marino	1	IA	
	Medias blancas	2	AA	
	Zapato sanitario verano	1	VA	
	Zapato sanitario invierno	1	IA	
Veterinario	Calcetines "moon look"	2	AA	* Según lo requiera la función
	Zapatos trekking	1	AA	
	Sudadera polar	1	AA	
	* Traje de agua	1	BA	
	Bota semaje	1	AA	

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