

Se disponen para la colocación o fijación de pancartas, carteles, banderolas o cualquier otro elemento propio utilizado en campañas electorales solo y exclusivamente en las farolas públicas que a continuación se detallan:

- En las 156 farolas públicas situadas en Avda. José Dorado Alé, Avda. General Giráldez, María Auxiliadora y San Juan Bosco.
- En las 50 farolas públicas situadas en la Avda. de Portugal.
- En las 48 farolas públicas situadas en la Plaza de Ximénez Sandoval, Avda. Los Palacios y Avda. La Fontanilla.
- En las 21 farolas públicas situadas en la Avda. de Utrera de El Palmar de Troya.

Lugares y locales públicos para la celebración de actos electorales serán:

Locales públicos:

- CEIP Maestro Juan Antonio Velasco.
- CEIP Coca de la Piñera.
- CEIP Al-Andalus.
- CEIP Joaquín y Serafín Álvarez Quintero.
- CEIP Ntra. Sra. de las Veredas (Guadalema de los Quintero).
- CEIP Ntra. Sra. de las Marismas (Trajano).
- CPR Los Girasoles (Pinzón).
- CEIP Federico García Lorca (El Palmar de Troya).

En estos Centros fuera del horario escolar.

Lugares públicos:

- Plaza de la Constitución.
- Plaza de las Fabricantas.
- Plaza de la Fontanilla.
- Plazuela entre calle Suspiros y plaza de Bailén.
- Parque de Consolación.
- Parque de El Tinte (calle Cristo de los Afligidos).
- Parque de La Libertad (Avda. de los Palacios).
- Parque del Muro.
- Zona verde entre calle Almazara y calle Navegación.
- Plaza de los Quintero (Guadalema de los Quintero).
- Plaza Mayor (Trajano).
- Explanada entre la Iglesia y la calle del Peine (Pinzón).
- Plaza de la Concordia (El Palmar de Troya).

Es necesario que todas las pancartas y banderolas que ocupen la vía pública donde sea susceptible el paso de vehículos, deben de estar a una altura superior a 4,5 metros para evitar accidentes provocados por una altura inadecuada, así como el posterior desmontaje de las mismas y la correspondiente limpieza de cuerdas y restos de las mismas.

Y para que así conste a los efectos oportunos y para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, se expide el presente.

En Utrera a 19 de octubre de 2018.—La Secretaria, María Montserrat Cansino Arcenegui.

34W-7992

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas para los años 2018-2020.

Expediente: 41/01/0150/2018.

Fecha: 24 de septiembre de 2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Esther María Hermosín Álvarez.

Código: 41000302011983.

Visto el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Dos Hermanas (Código 41000302011983), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia a efectos económicos y sociales desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020 (art. 2 texto convencional).

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (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 depósitos 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, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012,

de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Dos Hermanas (Código 41000302011983), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia a efectos económicos y sociales desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020 (art. 2 texto convencional).

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

Sevilla a 24 de septiembre de 2018.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.º *Ámbito.*

Como norma de alcance general, el presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración de su contrato, con las peculiaridades que se especifican en el articulado.

No obstante, y como excepción, el presente Convenio Colectivo no afectará a aquellos/as trabajadores/as de este Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a Convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos Convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero de 2018, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

Este Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente cinco meses antes de su finalización, no mediando más de un mes entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio Colectivo que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3.º *Homologación y Equiparación.*

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea tendente a la homologación de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento (funcionarios de carrera y personal laboral).

Asimismo, se continuará con la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento, salvo que se disponga lo contrario para aquel personal contratado que no acredite un periodo determinado de servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, conforme excepciones, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o grupos profesionales.

El Ayuntamiento llevará a cabo la funcionarización del personal laboral fijo, a ser posible durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Artículo 4.º *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones individuales, que en su conjunto sean para los/as trabajadores/as más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por los acuerdos que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5.º *Vinculación de lo pactado.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con la referencia, en cómputo anual, en su respectivo grupo profesional en función de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y sus retribuciones a cada empleado/a por acuerdo, entre los representantes de los/as empleados/as públicos/as y el Ayuntamiento, a través de la negociación y de una nueva Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), teniendo en cuenta las funciones y tareas asignadas.

Una vez que el presente Convenio Colectivo entre en vigor, las partes signatarias del mismo se comprometen a adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y 77 del TREBEP garantizando en todo momento los derechos retributivos que venía percibiendo el/la trabajador/a.

En caso de que por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, se procederá a la subsanación de las posibles anomalías existentes en el Convenio Colectivo, convocando a las partes en el plazo de un mes.

No obstante si, a criterio de las partes, tales anulaciones afectasen de manera sustancial a la totalidad del Convenio Colectivo, el mismo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, manteniéndose durante el periodo de negociación las condiciones tanto sociales como económicas del Convenio que lo precedía.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. FORMACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, VACANTES, CATEGORÍAS.

Artículo 6.º *Organización y racionalización.*

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de Empresa y sujeción a los derechos de los/as empleados/as, al presente Convenio Colectivo y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios a la Ciudadanía.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Planificación de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.

Artículo 7.º *Objetivos e instrumentos de la planificación.*

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre deberá hacerse previa negociación con los representantes de los/as empleados/as, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación.

Artículo 8.º *Mesa de contratación y empleo.*

La Mesa de Contratación y Empleo está formada por la Parte Social y la Corporación con una composición paritaria. La parte social está compuesta por un número de miembros en función de la representación que ostente en el Comité de Empresa con la posibilidad de incorporar un/a asesor/a por cada una de las Secciones Sindicales y la representación de la Corporación por las personas que la misma designe. Esta Mesa de Contratación será convocada en el plazo de 4 días a instancias del Comité de Empresa o de la Corporación.

Sin perjuicio de las competencias que en materia de contratación y empleo tienen establecidas los órganos municipales competentes, que darán puntual información a la citada Mesa de todas las contrataciones realizadas por el Ayuntamiento, así como de los Programas de Empleo, tanto Municipales como suscritos con otras Entidades públicas o privadas, el objeto de la misma será, en el ámbito de las competencias del Comité y dentro de las funciones que le sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, que serán entre otras participar y colaborar:

En la elaboración de los criterios generales de selección y bases que sirvan para la contratación de empleados/as, con las limitaciones que, en su caso, vengan determinadas a consecuencia de Convenios establecidos entre este Excmo. Ayuntamiento y otras Entidades Públicas.

Artículo 9.º *Cobertura de plazas vacantes de personal fijo.*

Las plazas vacantes de personal laboral fijo del Ayuntamiento se proveerán mediante Oferta de Empleo Público atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), siempre dando fiel cumplimiento a los principios que han de regir cualquier convocatoria: mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Con carácter previo a la convocatoria pública, en los términos legales que corresponda, se ofertarán las plazas a promoción interna mediante concurso o concurso-oposición, tal y como se especifica en el artículo 12 de este Convenio Colectivo.

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

Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes. Superado este plazo, salvo acuerdo de la Corporación en orden a su amortización o reconversión por interés general, subsistirá la obligación de mantener la Oferta de Empleo Público.

Los/as empleados/as deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo, efectuado por el Servicio Médico Municipal u órgano competente al efecto, al que se someterán a su vez aquellas personas trabajadoras que suscriban contrataciones temporales o eventuales.

Artículo 10.º *Contrataciones temporales.*

El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, excepto personal no cualificado, respecto a puestos vacantes, se realizará mediante bolsas de empleo, que se unificarán con las existentes por categorías.

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior, es decir, personal no cualificado, el ingreso se efectuará bien a través de la petición del Ayuntamiento a los Servicios Sociales Municipales, bien a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, en el caso de programas subvencionados que así lo requieran y a través del escalafón de sustituciones y bolsas de empleo.

Los Servicios Sociales municipales, evaluarán con arreglo a los baremos internos que tienen aprobados, el listado de personal no cualificado, que debe tener prioridad por razones sociales y económicas a ser contratado por el Ayuntamiento. El Departamento de Personal deberá adecuarse al listado facilitado por los Servicios Sociales y caso de no hacerlo motivar la decisión.

El Escalafón de sustituciones, que sustituye al sistema de rotaciones vigente en el anterior Convenio 2013-2015 queda cerrado con las personas que reunían los requisitos exigidos inicialmente para su composición, sin posibilidad de nuevas incorporaciones.

Las suplencias y contrataciones de personal cualificado se realizarán a través del Escalafón de sustituciones y la Bolsa de Empleo, si ésta ya se encuentra constituida. Las bolsas de empleo se constituirán cuando se realicen pruebas para cubrir de forma definitiva plazas vacantes, con aquellas personas que en dichas pruebas resulten con al menos un ejercicio aprobado, sin haber obtenido plaza, por el mismo orden que resulten de aquellas pruebas.

Cuando no exista bolsa de trabajo para cubrir determinados puestos de trabajo se podrá formar una específica mediante un sistema abreviado de selección convocado a tal efecto. La convocatoria de un proceso para formar este tipo de Bolsa será negociada con las organizaciones sindicales con representación en Mesa Negociadora, mientras tanto, se solicitará al SAE, propuesta de personal a contratar.

Para el correcto funcionamiento, vigencia y otras cuestiones de las mismas se aprobará por parte del Ayuntamiento y el Comité de Empresa, el Reglamento que regule dichas Bolsas de Empleo, que serán públicas. Así mismo se aprobará el Reglamento que regule el Escalafón de sustituciones.

No se procederá a contrataciones de trabajadores/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, a través de empresas de trabajo temporal.

Se dará cumplimiento conforme a lo establecido en la legislación vigente, sobre derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación, así como sobre todo lo relativo a la composición, modificación y contrataciones resultantes de las bolsas de empleo y escalafón de sustituciones.

La duración máxima de las contrataciones suscritas al amparo del artº 15 del ET, con respecto a la formalización de los contratos de los/as trabajadores/as eventuales por circunstancias de la producción, será de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Los programas que dependen de otras Administraciones Públicas, su selección, será conforme a las normas que lleven implícitas.

#### Artículo 11.º *Periodo de prueba.*

Las contrataciones del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior del Ayuntamiento, irán precedidas de un periodo de prueba, cuya duración será de dos meses. En los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

#### Artículo 12.º *Promoción interna y carrera profesional.*

En todas las convocatorias el Ayuntamiento articulará la promoción interna, consistente en el ascenso, mediante procesos selectivos, garantizando los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, a través de la carrera profesional, ésta podrá ser horizontal o vertical desde un grupo inferior a otro superior.

No obstante ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los términos establecidos en la ley.

El personal laboral deberá para ello reunir el requisito de haber permanecido dos años de servicio en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca.

Siendo posible que las empleadas y empleados públicos del grupo C1 que reúnan dichos requisitos, accedan a promocionar al grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con el artº 18 del TREBEP.

En igualdad de condiciones para el ascenso y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior o subgrupo inmediatamente inferior y la antigüedad, por ese orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artº 22 al 25) y el presente Convenio Colectivo, según queda establecido en el artº 19 TREBEP.

A este sistema de Promoción Interna podrán acogerse todos los funcionarios de carrera que deseen optar a plaza de laboral, quedando en situación de excedencia en la plantilla orgánica de funcionarios si cubriera la vacante laboral.

Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, estableciéndose medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas y los/as representantes de los/as empleados/as públicos, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de dichos empleados/as.

Las pruebas de promoción interna, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se llevarán a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso, en las que se establecerá necesariamente el baremo de méritos valorables en la fase de concurso, previa negociación en la Comisión paritaria.

#### Artículo 13.º *Trabajos de superior categoría.*

A fin de que todos/as los/as empleados/as públicos puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa y se publicarán en los tablones de anuncios del Ayuntamiento. No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

A ser posible si en el plazo de un año persiste la vacante, o la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, se procederá a su cobertura tal y como dice el artículo 12 referente a la promoción interna y carrera profesional.

El/la trabajador/a que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría, tendrá derecho a la diferencia de las retribuciones básicas y complementarias en los casos en los que legalmente proceda, entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En el caso de encomendarse al trabajador o trabajadora funciones superiores a las del grupo profesional, la persona trabajadora podrá solicitar el ascenso así como la diferencia salarial correspondiente.

Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, no pudiéndose establecer funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

Cuando un/a empleado/a haya desempeñado trabajos que impliquen la realización de funciones de una categoría o grupo profesional superior durante un período mayor a tres años continuados o seis alternos, le serán respetadas sus retribuciones económicas cuando dicha situación desaparezca.

#### Artículo 14.º *Movilidad por razón de violencia de género.*

Las empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

#### Artículo 15.º *Formación profesional.*

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con el Comité de Empresa, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales agrupados que viene desarrollando la Diputación Provincial, FAMP, IAAP, ESPA o cualquier organismo público que imparta cursos para la formación continua.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua atendiendo a la adaptación para la obtención de certificados de profesionalidad. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los/as trabajadores/as en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

La Comisión paritaria para la formación continua, entenderá de los siguientes temas: formación profesional en todas las categorías y grupos profesionales, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, gastos de matriculación y aquellos temas relacionados con la formación, todo ello bajo el principio de igualdad.

En los supuestos de formación externa al plan de formación continua del Ayuntamiento para la tramitación de los permisos retribuidos y ayudas económicas se requerirá: solicitud del interesado/a, informe del o la responsable del Servicio, acuerdo de la Comisión Paritaria y aprobación de la Junta de Gobierno Local.

También se encargará la Comisión Paritaria para la formación de procurar poner en marcha un plan de formación municipal que satisfaga las necesidades de cualificación o acreditación, dotando a los/as empleados/as públicos de los conocimientos, habilidades y actitudes más adecuadas para que puedan ejercer sus funciones tanto técnicas como relacionales con la mejor adecuación profesional posible. Dicho plan de formación procurará a su vez que el personal de nuevo ingreso, una vez superado su correspondiente proceso de selección, se forme adecuadamente, mediante la impartición de cursos de formación inicial de carácter eminentemente práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar.

El/la empleado/a público/a tendrá derecho en los cursos organizados por el Ayuntamiento u organismos oficiales, o en los que el mismo colabore, siempre que tenga un año de antigüedad en el Ayuntamiento a:

En caso de coincidir el horario de los cursos presenciales con la jornada de trabajo del empleado/a público, a un permiso retribuido del tiempo destinado a la formación hasta un máximo de 20 horas anuales. En caso de que los cursos sean de una duración superior a las 20 horas, el trabajador tendrá derecho además de las 20 horas anuales, a un 20% de las horas que excedan de las mencionadas 20. Dicho período se dedicará a la formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad del Ayuntamiento y será acumulable por un periodo de 5 años. El tiempo de asistencia se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

En caso de que el horario de los cursos presenciales se desarrolle en horario distinto al de la jornada habitual que le corresponda al empleado/a público y estemos ante cursos relacionados con las funciones propias del puesto desempeñado por el empleado/a público en el Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas y se haya desarrollado una formación presencial se aplicará la compensación horaria con el crédito regulado en el párrafo anterior correspondiente a las 20 horas anuales para formación.

En caso de que se estipule por la Comisión Paritaria para la Formación que una acción formativa debe ser obligatoria para algún colectivo en concreto, se establecerán las compensaciones horarias correspondientes, hasta llegar al cien por cien de las horas para el empleado/a público que adquiera la citada formación.

Así mismo tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Ayuntamiento.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
3. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
4. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo del Ayuntamiento, previa propuesta de la Delegación correspondiente, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

A través de la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

El derecho se entenderá reconocido, en todo caso, cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un Plan de Formación negociado entre los representantes de los/as trabajadores/as y la Administración.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre los representantes de los/as trabajadores/as y la Administración.

#### Artículo 16.º *Grupos de clasificación profesional.*

Las partes firmantes se comprometen, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, mediante la negociación colectiva, a adaptar, a la mayor brevedad posible el sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en los artículos 22 del ET y 77 del EBEP, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, estableciéndose, de esta manera, el sistema de clasificación profesional de los/as empleados/as públicos por medio de Grupos Profesionales, incluyendo y desarrollando el grupo B, que en ningún caso podrán modificar las condiciones de trabajo ni aminorar las retribuciones ya existentes conforme a la RPT y VPT.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo consignado en la RPT o reestructuración del personal, el/la trabajador/a que deba cesar en su cometido, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como fin garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

#### Capítulo III. *CONDICIONES ECONÓMICAS.*

##### Artículo 17.º *Grupos económicos.*

Los grupos económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo VII, junto a las tablas salariales.

##### Artículo 18.º *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Complemento de destino.
- e) Complemento de productividad.
- f) Complemento específico.
- g) Servicios extraordinarios.

#### Artículo 19.º *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, correspondiente a los distintos grupos económicos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas. (Anexo II).

#### Artículo 20.º *Antigüedad.*

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista en los Presupuestos Generales del Estado.

Igualmente se abonará al personal temporal que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, cumpla o tenga cumplidos tres años de servicios prestados al Ayuntamiento de Dos Hermanas.

A aquellos trabajadores y trabajadoras que cubran plaza de plantilla en propiedad, a su ingreso les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 70/78 de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos de la Administración Pública.

El personal laboral que promocione percibirá el importe total de la antigüedad en el nivel que pase a desempeñar en su trabajo.

#### Artículo 21.º *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, consistirán en una mensualidad para cada una de ellas, y se abonarán sobre el salario base de este Convenio Colectivo, incrementado con el plus de antigüedad y el porcentaje sobre el complemento de destino u otros que, en su caso, se determinen anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma que la sustituya. Se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al período trabajado en el último semestre.

#### Artículo 22.º *Complemento de destino.*

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas. (Anexo IV).

Su cuantía vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

#### Artículo 23.º *Complemento de productividad.*

El complemento de productividad afecta a todo el personal de plantilla orgánica y a aquellas personas trabajadoras contratadas con más de tres años de servicios prestados al Ayuntamiento. Se abonará a cada grupo económico de acuerdo con lo reflejado en las tablas salariales adjuntas (Anexo V).

No obstante ello, el personal contratado que no haya completado un trienio de servicios, también percibirá dicho complemento a razón de su antigüedad, según la siguiente escala:

- Con un año de servicio: 30% del importe establecido.
- Con dos años de servicios: 60% de dicha cuantía.
- Con tres años de servicios: 100% de la Productividad.

Anualmente el Pleno de este Ayuntamiento incluirá en sus Presupuestos estos importes dentro del crédito global de la productividad, y fijará los criterios de reparto previa negociación con la representación social.

#### Artículo 24.º *Complemento específico.*

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, según las tablas salariales adjuntas (Anexo III), las cuales serán desglosadas a cada trabajador/a, previa petición del empleado/a y/o de los sindicatos, autorizados por éste.

A cada puesto de trabajo le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones. Así, dichos complementos se adecuarán a los establecidos en su día por el Ayuntamiento, el Comité de Empresa, en la valoración de puestos de trabajo que valoró cada puesto en atención a la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo, esfuerzos físicos o intelectuales, responsabilidad, etc.

Los importes que corresponda abonar en concepto de plus de nocturnidad (Anexo VI) se incluirán dentro del complemento específico, que a mensualidad vencida a su prestación se verá incrementada en las cantidades que en cada caso corresponda, según las tablas salariales adjuntas. (Anexo III).

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán derecho a una retribución específica que se verá incrementada anualmente, conforme al incremento que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca para los Funcionarios de las Corporaciones Locales.

Las empleadas y empleados públicos sujetos a cuadrantes donde se contemple el trabajo nocturno, se les mantendrá el pago del concepto de nocturnidad durante su periodo vacacional e Incapacidad Temporal, en los coeficientes que correspondan.

La compensación por quebranto de moneda cifrada para aquellos puestos que la tienen asignada en 1.530,15€ anuales, permanecerá vigente en la misma cuantía.

El complemento de mayor dedicación cifrado con carácter general en 2.781,54€ anuales, para aquellos puestos que lo tienen asignado en los Presupuestos Municipales, permanecerá vigente en la misma cuantía.

El importe del mismo incluye globalmente todos los conceptos retributivos posibles por la realización de estos servicios con independencia del día y horario en que se presten.

La Comisión Paritaria, se reunirá a propuesta de una de las partes, al objeto de estudiar las modificaciones oportunas o valorar nuevos puestos de trabajo.

#### Artículo 25.º *Servicios extraordinarios.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Su prestación será voluntaria, salvo las especificadas en el apartado siguiente, y con conocimiento del Comité de Empresa, y siempre dentro de los límites de ochenta horas al año.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número de horas extraordinarias establecidas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratasen de horas extraordinarias.

El precio con que se abonará cada hora extraordinaria realizada fuera de su jornada laboral será para el grupo E, 12 €/h; grupo C2 y C1, 14€/h; grupo B, 16 €/h; grupo A2, 18 €/h. Grupo A1, 20 €/h.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el periodo de descanso semanal, que se abonará como horas extraordinarias, estableciéndose un límite de ochenta horas anuales, salvo descanso compensatorio equivalente al doble del período prestado, a elección del Ayuntamiento.

Cuando las horas extraordinarias no signifiquen una jornada completa, la compensación se realizará siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora extra de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando la necesidad del Servicio lo permita. Esta elección será acordada por el Ayuntamiento con el trabajador teniendo en cuenta las necesidades del Servicio.

#### Artículo 26.º *Dietas.*

Todo el personal que por necesidades u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas a Dos Hermanas disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) Alojamiento: 65,97 euros.
- b) Manutención: 37,40 euros.
- c) Dieta completa: 103,37 euros.

El importe de las mismas se adecuará conforme a lo que la Legislación establezca para los funcionarios de la Administración, siendo el importe idéntico para todo el personal, con independencia del grupo económico en que se encuentren.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/02, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o norma que legalmente la sustituya.

A su vez se conviene indemnizar con 20,00 euros a las personas trabajadoras, que por motivos de juicio y similares relacionados en el ejercicio de sus funciones deban efectuar un desplazamiento a Sevilla.

En colectivos que presten sus servicios a sistema de turnos, la Delegación procurará facilitar el mismo, a fin de que puedan comparecer a juicio procediendo, en caso de que el desplazamiento se efectuara fuera de turno, a compensarles con los importes que correspondieran a cuatro o seis horas extraordinarias, según la comparecencia se efectúe en Dos Hermanas o en Sevilla, su importe será conforme al Anexo VI.

Cuando las empleadas o empleados públicos dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizados/as, hayan de realizar desplazamientos por imperativo del Servicio, el Ayuntamiento de Dos Hermanas pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, la empleada y empleado público 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 una dieta por desplazamiento a razón de 19 céntimos por kilómetro, haciéndose efectivo el mes siguiente en que se efectúe la salida.

#### Artículo 27.º *Liquidación y pago.*

De común acuerdo con la representación social, Comité de Empresa, se elaborará un calendario anual que especificará los días de cobro de la nómina y los del percibo de anticipos de haberes.

#### Capítulo IV. EXCEDENCIAS, LICENCIAS Y PERMISOS.

#### Artículo 28.º *Excedencias voluntarias y forzosas.*

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

- a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del/la trabajador/a, siempre que sea fijo de plantilla o indefinido y tenga más de un año de antigüedad en el Ayuntamiento. Podrán solicitarla por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a hasta que haya transcurrido como mínimo un período de 2 años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no superior a un mes.  
Las empleadas o empleados públicos tendrán derecho a incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo o similar, siempre y cuando preavise su incorporación con una antelación mínima de quince días a la fecha de terminación de dicha situación.  
Una vez concedido el período de excedencia, éste sólo podrá ser objeto de variaciones, tanto en aumento como en disminución, una vez cumplido 1/3 del período concedido.
- b) 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.  
Los/as trabajadores/as en dicha situación tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, o similar, si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.
- c) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.
- d) El/la trabajador/a excedente que no hubiera ejercitado su derecho a la reincorporación en el plazo concedido conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

#### Artículo 29.º *Excedencia por el cuidado de hijos y familiares.*

- 1) Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a un período 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, condicionado a que solamente uno de los miembros de la pareja quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.
- 2) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los/as empleados/as 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. La excedencia

contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/las empleados/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados/as del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación Municipal podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Servicio. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la empleado/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la empleado/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la empleado/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta el tiempo que dure dicha excedencia.

Artículo 30.º *Licencias sin sueldo.*

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de un año de servicios prestados al Ayuntamiento, tendrá derecho a una licencia sin sueldo de hasta doce meses cada dos años.

Dicho período no computará a efectos de antigüedad ni de promoción, dado que se cursará baja laboral a todos los efectos.

Artículo 31.º *Licencias retribuidas.*

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, las empleadas/os públicos podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, o un radio no superior a 50 km y cuatro días hábiles cuando sea en un radio superior a 50 km.

En caso de que el fallecimiento fuese dentro de la localidad de Dos Hermanas o en otra localidad en un radio no superior a 50 km, y el sepelio (entierro o incineración) en otra localidad distinta en un radio superior a 50 km se sumarán los dos días de permiso pudiendo disfrutar la empleada/o público de cinco días hábiles en caso de primer grado de consanguinidad o afinidad y de cuatro días hábiles en caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se considerarán, enfermedad grave, todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización, así como la intervención quirúrgica y hospitalización domiciliaria.

Del mismo modo serán consideradas enfermedades graves, aquellas enfermedades en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización. Asimismo tendrá la misma consideración, la interrupción voluntaria del embarazo y la adopción o acogimiento.

A efecto de estas licencias tendrán consideración de segundo grado, todo familiar que conviva con el/la empleado/a, salvo aquellos de primer grado, que disfrutarán las licencias que correspondan a su grado.

El permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulados en este Acuerdo Convenio Colectivo no se extinguirá con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.

En las licencias retribuidas y ausencias justificadas, cuando coincida con el descanso semanal del trabajador/a con alguno de los dieciséis días festivos nacionales, autonómicos y locales y en los casos de trabajos a turnos con los días que sustituyan a éstos, se considerarán no laborables los días coincidentes. Asimismo podrán ser disfrutadas por días no continuados o por horas, con justificación del fraccionamiento de la misma y la motivación. Si se agotasen esos días, el/la trabajador/a podrá ausentarse con posterior recuperación del tiempo empleado o la deducción proporcional de sus retribuciones.

- b) Por traslado de domicilio, un día. Si el traslado de domicilio implica cambio de residencia de diferente localidad dos días, siempre que el cambio implique como localidad de destino Dos Hermanas.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios así como pruebas de convocatorias públicas en las Administraciones Públicas y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración y con la debida acreditación.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de los progenitores y, en los casos de adopción y acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse y coincidan con la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. Igualmente el/la empleado/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente equivalente a 21 días hábiles, adecuándose a su jornada laboral.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a 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 retribu-



da, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el/empleada/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, el/empleada/a tendrá derecho a una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, que solicitará con carácter retribuido por una sola vez en el año, (de forma excepcional se estudiaría la opción de ampliar por más de una vez esta licencia en el año).  
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.
- j) Por tiempo indispensable con la pertinente justificación para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- k) Para consultas y pruebas médicas, se dispensa de asistencia al trabajo por el tiempo imprescindible para acudir a la consulta del médico especialista correspondiente, que será debidamente justificada.  
Son consideradas pruebas médicas los periodos de observación y permanencia en urgencias, las sesiones de rehabilitación del S.A.S, las colonoscopías, las gastroscopias, gasometrías, amniocentesis, pruebas nucleares u otras de similar naturaleza.  
Se justificarán mediante documento médico en el que conste la duración, el tiempo previsto para preparación y/o reposo.
- l) Por asuntos particulares, seis días. Así mismo tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio.  
El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del Servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.  
Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones.
- m) Por matrimonio y/o unión de hecho siempre que esté debidamente inscrita en el Registro General de Parejas de Hecho, 15 días naturales.
- n) Por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad el día de la celebración.

Para aquellos/as empleados/as que prestan sus servicios en jornadas especiales, se establece que un día de licencia tendrá una equivalencia a una jornada máxima de ocho horas, excepto en el caso de la Policía Local que es de ocho horas y quince minutos.

Para aquellos empleados/as que su jornada laboral exceda de las ocho horas y a petición de éste/a, se le facilitará la jornada laboral completa, debiendo recuperar el tiempo excedido de dicha licencia. La recuperación de las horas excedidas se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado/a público y el responsable del Servicio.

Artículo 32.º *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.  
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.  
El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.  
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.  
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.  
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.  
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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 de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.  
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 periodos ininterrumpidos.  
En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.  
Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

Los/as empleados/as públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Al igual que los que estén en situación de excedencia forzosa.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- f) Se establece que cada persona trabajadora dispondrá de un fondo de 4 días adicionales remunerados para uso con motivo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para complementos salariales parciales o totales en las bajas por incapacidad temporal. Este fondo absorbe lo dispuesto en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de diciembre de 2012.

El fondo de forma parcial o total podrá destinarse a compensar las bajas por IT en que no corresponda el salario real en un 100%, de forma que la percepción real que corresponda se pueda completar con este fondo hasta agotar su límite. A esta finalidad voluntariamente podrán destinarse días de asuntos propios no utilizados.

Se considerarán a los efectos anteriores ausencias justificadas las siguientes:

- 1) Acompañar a hijos/as menores de edad al médico.
- 2) Acompañar a familiares de primer grado o que a partir de primer grado convivan con el/la trabajador/a a pruebas diagnósticas y/o tratamientos que se requiera la firma del paciente y/o que estén catalogadas por el SAS como pruebas invasivas o agresivas.
- 3) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad el día del sepelio.
- 4) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día de la celebración.
- 5) Por razones justificadas y relacionadas con motivo de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que no tengan carácter de licencia retribuida, el personal de este Ayuntamiento podrá ausentarse de su puesto de trabajo.

- g) Por enfermedad infecto-contagiosa debidamente justificada mediante informe médico de hijas e hijos menores de 9 años. Se concederán tres días hábiles continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, o el familiar que tenga la guardia y custodia del menor, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.
- h) Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
1. Las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo hijas y/o hijos menores de 12 años, un familiar con enfermedad grave, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria, el horario de obligada permanencia.
  2. El personal al que se refiere el párrafo anterior y que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria, sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los Servicios Sociales y Centros Ocupacionales así como otros centros específicas, donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajos.
  3. Así mismo, quienes tengan hijos y/o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
  4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
  5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación de los recursos humanos siempre que las circunstancias de las necesidades del Servicio lo permitan y con la pertinente recuperación del tiempo de ausencia al trabajo.

#### Capítulo V. JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, VACACIONES Y CALENDARIOS LABORALES.

##### Artículo 33.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios, recogida en el calendario laboral establecido para cada colectivo.

##### Artículo 34.º *Distribución irregular de la jornada de trabajo.*

En el supuesto de que por necesidades extraordinarias e inaplazables del Servicio, se necesite disponer de una distribución irregular de la jornada de trabajo, ésta no será superior al 5% de la jornada anual, dicha situación le será comunicada al Comité de Empresa.

Para cualquier otra distribución irregular, que no debiera superar el 5% de la jornada anual, y a los efectos de poder llegar a un Acuerdo sobre la disposición de la misma a lo largo del año, deberá respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio Colectivo y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y/o la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

Con carácter general las empleadas y empleados públicos tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas, si bien, procurando siempre que sean 48 horas y que se disfruten preferentemente en sábados y domingos, salvo el personal que por necesidades del servicio, tenga el sistema de turnos, al que se le procurará garantizar las 48 horas citadas.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediará como mínimo 12 horas.

Todo personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que preste sus servicios a jornada completa o mínima de 7 horas diarias tendrá derecho a 20 minutos de descanso durante la jornada de trabajo, que se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

##### Artículo 36.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

Todo el personal que haya cumplido cinco trienios disfrutará de un día más de vacaciones.

Dicho día se podrá disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Su período de disfrute comprenderá preferentemente del 15 junio al 15 de septiembre, podrán disfrutarse de forma fraccionada, incluso un máximo de siete días sueltos de manera individual siempre que el Servicio lo permita.

A empleadas y empleados públicos que por necesidades del Servicio, la Delegación correspondiente, de acuerdo con el/la trabajador/a, acordase un período de vacaciones distinto del comprendido entre los meses citados, se les ampliará su licencia anual en dos días. Por su parte, aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del Servicio se vieran obligados/as a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, y una de ellas estuviera comprendida fuera del período del 15 junio al 15 de septiembre citado, tendrá derecho a un día más de licencia.

Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará el derecho a que disfruten de las mismas fechas, si así lo solicitaran.

El calendario de vacaciones estará negociado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales.

Los asuntos particulares se podrán acumular a las vacaciones.

Los dieciséis festivos nacionales, autonómicos y locales establecidos en el calendario laboral que coincidan con el descanso semanal del trabajador/a, serán compensados en descanso, y su disfrute podrá acumularse a las vacaciones, garantizándose que la jornada máxima anual no sea superada sin compensación en descanso o en retribución económica.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida o durante el mismo se produzca una incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, parcial o totalmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado. El período de disfrute será acordado entre la persona trabajadora y el Ayuntamiento.

#### Artículo 37.º *Calendarios laborales.*

Como norma general, con anterioridad al 15 de diciembre de cada año, se negociará con los representantes de los/as trabajadores/as el calendario laboral anual para los distintos colectivos de trabajo, en los que se recogerán las diferentes jornadas de trabajo, horarios y distribución de los días laborales, festivos, descansos y otros días hábiles de la plantilla de trabajadores/as, según la jornada laboral acordada. Hasta tanto no se negocie un nuevo calendario permanecerá en vigor el calendario que estuviese vigente con anterioridad.

#### Capítulo VI. CONDICIONES SOCIALES.

#### Artículo 38.º *Mantenimiento del puesto de trabajo.*

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

El Ayuntamiento de Dos Hermanas se compromete a readmitir con todos sus derechos a los/as trabajadores/as de plantilla orgánica sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el/la trabajador/a opte por la indemnización.

En caso de que por accidente laboral u otros motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones le sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio Colectivo, la Corporación se compromete a respetarles las retribuciones que vinieran percibiendo.

En el supuesto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, efectuado conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a mantener, en todo momento y sin excepciones de ningún tipo, la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición.

El Ayuntamiento se compromete en los supuestos previstos en la Disposición adicional vigésimo primera de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a negociar previamente con el/la trabajador/a o trabajadores/as, que pudieran resultar afectados/as, así como con la representación social antes de adoptar cualquier resolución.

Asimismo, se deberá pactar, durante el período de consultas, la prioridad de permanencia del resto del personal.

#### Artículo 39.º *Garantías.*

El Ayuntamiento tomará a su cargo la defensa de las empleadas y empleados públicos que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales directas o indirectas, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia firme, culpa, dolo, negligencia o mala fe, y así mismo, salvo renuncia expresa del propio interesado/a o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que la empleada y empleado público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas anteriormente será considerado como tiempo de trabajo efectivo, siempre que coincida con su jornada de trabajo.

#### Artículo 40.º *Seguro de accidente.*

Se acuerda que el Ayuntamiento contrate una póliza con una compañía de seguros por las siguientes cantidades mínimas y conceptos:

- a) Por un importe de «veinticinco mil (25.000,00) euros», en caso de fallecimiento de la persona trabajadora por accidente laboral a favor de las personas beneficiarias en virtud de las siguientes reglas:
  1. El cónyuge o pareja de hecho (teniendo preferencia la pareja con la que se conviva en el momento del fallecimiento, acreditado mediante certificado de empadronamiento o cualquier medio habilitado en derecho), e hijos/as de la persona trabajadora por partes iguales.
  2. Los/as hijos/as de la persona trabajadora por partes iguales en defecto de cónyuge o pareja de hecho.
  3. La madre y el padre de la persona trabajadora por partes iguales o el superviviente de ellos por la totalidad del importe, en defecto de cónyuge e hijos.
- b) Por un importe de «cuatro mil (4.000,00) euros», en concepto de gastos de fallecimiento de la persona trabajadora e incompatible con la indemnización garantizada en el apartado a), a favor de las personas designadas en el apartado a), por causas distintas al accidente laboral.
- c) Por un importe de «veinticinco mil (25.000,00) euros», a favor del/la trabajador/a que quede en situación de invalidez permanente total por accidente laboral o enfermedad profesional.
- d) Por un importe de «treinta mil (30.000,00) euros», a favor del trabajador/a que quede en situación de invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional.
- e) Por un importe de «treinta mil (30.000) euros», a favor del/la trabajador/a que quede en situación de incapacidad por gran invalidez.

El/la trabajador/a sólo podrá ser indemnizado/a por una sola situación de invalidez permanente durante su trayectoria profesional en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

No obstante lo establecido en el presente artículo, tanto los importes, como los conceptos por los que se abonan serán objeto de negociación anual entre la Corporación y la representación social.

#### Artículo 41.º *Ayuda familiar por defunción.*

En el caso de fallecimiento del/la trabajador/a de plantilla o temporal con una antigüedad mínima de tres años, el Ayuntamiento concederá, una ayuda a los familiares o compañero/a de hecho, que con él/ella hayan convivido en el año anterior a su fallecimiento, consistente en cinco mensualidades del salario real mensual que viniera percibiendo, excluidos los servicios extraordinarios.

#### Artículo 42.º *Incapacidad temporal.*

Al personal que se encuentre en situación legal de incapacidad temporal provisional derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el Ayuntamiento le completará las prestaciones obligatorias mientras dure la incapacidad temporal provisional, hasta alcanzar el cien por cien del salario real.

Dicho complemento en cuantía y duración también se realizará cuando la incapacidad se derive como consecuencia de intervención quirúrgica u hospitalización, accidente no laboral y/o en el caso de las enfermedades previstas en el Anexo VIII.

En el resto de supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se abonará:

- a) Durante los tres primeros días, el 50% del salario real.
- b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será equivalente al 75% del salario real.
- c) A partir del vigésimo primero, inclusive, una prestación equivalente al 100% del salario real con las limitaciones legales que correspondan.

En el caso de recaída de una incapacidad temporal, reconocida por el facultativo correspondiente, el periodo continuará con respecto a la baja anterior, es decir, a los efectos de completar las prestaciones, no se iniciará un nuevo periodo.

Desde el momento en que un mismo proceso de incapacidad temporal pase de una patología normal a otra de las incluidas en el Anexo de Supuestos Excepcionales, se procederá a completar las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el 100% en la manera indicada y con retroactividad al inicio del proceso. Se requerirá acreditación en tal sentido del médico facultativo.

La concurrencia de las circunstancias señaladas en este apartado deberá ser acreditada mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos en el plazo de 20 días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de presentar la documentación complementaria en un momento posterior, conforme a la redacción dada por la circular de fecha 15 de octubre de 2012, donde se establecen instrucciones sobre la materia elaboradas por los Ministerios de Hacienda y AA.PP.

En el caso de que a un/a trabajador/a le sea notificada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social la Incapacidad Permanente, sea total o absoluta, derivada de un accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, y con posterioridad en el periodo de revisión vuelva a notificársele la aptitud para el trabajo, el Ayuntamiento volverá a incorporarlo/a comunicándolo al Comité de Empresa.

#### Artículo 43.º *Prestaciones.*

Las empleadas y empleados públicos que, por prescripción facultativa, utilicen gafas o prótesis y les sean dañadas en el ejercicio de sus funciones, se les indemnizará con el importe de las mismas, el cien por cien de los gastos de reparación o reposición, pudiendo el Ayuntamiento pedir ofertas económicas distintas a la presentada, quedando excluidos compensar gastos que se correspondan con artículos de lujo o marcas de prestigio. Cuando exista por parte del Ayuntamiento alguna negativa al respecto, ésta deberá ser tratada con la Comisión Paritaria.

#### Artículo 44.º *Ayuda por jubilación.*

A todo el personal que acredite 10 años de servicios de trabajo efectivo, siempre en el Ayuntamiento de Dos Hermanas, sean o no interrumpidos, que pasen a la situación de jubilación por edad sea reglamentaria o anticipada, o a la Invalidez permanente, sea total o absoluta, se les abonará, en concepto de liquidación extraordinaria por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades de su salario real, así como la liquidación de las partes proporcionales de los salarios y pagas extraordinarias que no haya percibido. En el caso de que el trabajo efectivo sea de 30 años o más en el Ayuntamiento de Dos Hermanas el importe será de cinco mensualidades de su salario real.

No obstante en el supuesto de no acreditar los 10 años de servicios en los que corresponderá el importe de cuatro mensualidades, se atenderá a la aplicación de la siguiente regla:

- A nueve años de servicio corresponderá el importe de 3 mensualidades.
- A ocho años de servicio corresponderá el importe de 2 mensualidades.
- A siete años de servicio corresponderá el importe de 1 mensualidad.

El importe a que hace referencia este artículo es considerado rendimiento irregular.

Se hace constar expresamente en el presente Convenio Colectivo de Empresa el acuerdo suscrito entre la Corporación Municipal y la Representación Social sobre jubilaciones anticipadas y parciales del Personal Laboral al Servicio de este Ayuntamiento. Dicho Acuerdo Colectivo, aprobado en Junta de Gobierno Local y ratificado en sesión del Ayuntamiento Pleno de fecha 22 de marzo de 2013, se incorpora al presente Convenio Colectivo en el Anexo IX del mismo.

En cuanto a las solicitudes de jubilación parcial que no queden afectadas por dicho acuerdo, se estará a lo dispuesto en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo. No obstante en estos casos se podrá proceder a un estudio de la situación.

#### Artículo 45.º *Anticipos reintegrables.*

El Ayuntamiento mantendrá un fondo para anticipos reintegrables al que podrá acceder todo el personal fijo y contratado con antigüedad superior a tres años.

El importe máximo a conceder será de 3.000 euros, que deberán reintegrar en un plazo máximo de 30 mensualidades. Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestro o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad, que necesite intervenciones o tratamientos especiales o costosos, la Corporación mantendrá un fondo de 120.000 euros. Los anticipos concedidos con cargo a dicho crédito serán reintegrados en un plazo máximo de 40 mensualidades y su concesión será objeto de estudio por parte de la Corporación, previo informe de la Comisión de Personal.

#### Artículo 46.º *Campamentos y escuelas de verano.*

El Ayuntamiento subvencionará la inscripción de los/as hijos/as del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, a campamentos, albergues, colonias de verano, escuelas de verano etc., por un importe de hasta 100 euros máximo y dentro de este límite, por hijo/a menor de edad, por el coste real si es inferior a los 100 €.

Se entenderá como campamentos de verano al conjunto de instalaciones, donde se acoge temporalmente a excursionistas, en el campo, montaña o playa, donde los jóvenes practican actividades de ocio y deporte.

Artículo 47.º *Carnet de piscinas.*

El Ayuntamiento, a instancia del/la trabajador/a de plantilla o contratado con una antigüedad superior a tres años que así lo requiera, emitirá un carnet especial para la utilización y disfrute de las piscinas municipales de verano, extensible a la familia.

Artículo 48.º *Ayuda al trabajador con familiares disminuidos.*

El/la trabajador/a con familiares a su cargo disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y sin rentas derivadas del trabajo, tendrá derecho a la percepción de 160 euros mensuales siempre y cuando el organismo competente los reconozca como tales.

A fin de proceder a su percibo, anualmente se efectuará una revisión que determine la dependencia y la carencia de rentas derivadas del trabajo.

Artículo 49.º *Ayuda al estudio.*

Se establece una ayuda para los/as hijos/as de los/las trabajadores/as con una antigüedad superior a 3 años, en los siguientes importes:

- a) Asistencias a guarderías ..... 163,20 euros.
- b) Educación infantil ..... 204,00 euros.
- c) Educación primaria ..... 244,80 euros.
- d) Educación secundaria ..... 285,60 euros.
- e) Bachiller o módulos formativos ..... 306,00 euros.
- f) Programa de garantía social ..... 306,00 euros.
- g) Enseñanza especiales ..... 408,00 euros.
- h) Estudios universitarios ..... 100% matrícula.
- i) Master habilitante de grado ..... hasta 1.500 euros máximo.

Las citadas ayudas se percibirán en proporción al porcentaje de contratación del empleado/a y proporcional al periodo de contrato del mismo, y para tener derecho a la misma, los beneficiarios de los/as trabajadores/as deberán cumplir los siguientes requisitos:

—No superar los 31 años de edad durante el curso académico en que se matricule.

—Carecer de rentas y depender del trabajador/a afectado por el presente Acuerdo Colectivo que, en todo caso, ostentará la patria potestad y custodia del alumnado.

—Que curse estudios en primera matrícula. (Se excluye tanto al alumnado repetidor, como cursos y/o asignaturas de segunda matrícula), excepto durante la enseñanza obligatoria.

—No estar en posesión de estudios universitarios que ya hayan sido subvencionados por el Ayuntamiento, quedando limitada la ayuda por Universidad de los/as hijos/as de los/las trabajadores/as a una sola carrera.

—En caso de que el beneficiario haya cumplido dos matriculas para el mismo curso académico, deberá optar por una excepto en el supuesto de un doble grado.

No obstante en relación a los requisitos, en aquellos supuestos donde la persona trabajadora no ostenta la custodia del alumno menor de edad o el mayor de edad antes de superar los 31 años de edad, se tendrá derecho a la citada ayuda, siempre que el trabajador/a acredite mediante cualquier medio habilitado en derecho que contribuye con los gastos extraordinarios del alumnado, bien en formación o educación.

Se excluye de la ayuda a estudio, los cursos en que éstos se matriculen y que correspondan a doctorado, masters, estudios en el extranjero, estudios complementarios, a la licenciatura o diplomatura, estudios de postgrado y similares, excepto master habilitante de grado anteriormente reseñado.

En los casos de ayuda a los estudios universitarios, se establece un máximo equivalente al importe de las tasas que correspondan a los estudios cursados en una Universidad Pública, tomando como referencia las Universidades de Sevilla.

Capítulo VII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 50.º *Régimen disciplinario.*

Se aplicará a todos los efectos el establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado en vigor.

No obstante lo anterior, las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por falta leve:
  - 1.—Amonestación verbal en privado.
  - 2.—Amonestación por escrito.
  - 3.—Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por falta grave:
  - 1.—Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 2 años.
  - 2.—Inhabilitación por un período no superior a un año para ascender de categoría.
- c) Por falta muy grave:
  - 1.—Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría.
  - 2.—Suspensión de empleo y sueldo que no excederá de 4 años.
  - 3.—Separación del servicio.

Capítulo VIII. ACCION SINDICAL EN EL AYUNTAMIENTO.

Artículo 51.º *Acción sindical en el Ayuntamiento.*

El ejercicio de la acción sindical en el Ayuntamiento se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical garantizan.

Ningún trabajador/a podrá ser despedido/a, sancionado/a, discriminado/a o perjudicado/a por razón de su afiliación o no, política o sindical.

#### Artículo 52.º *Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa es el único órgano representativo y unitario del conjunto de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Acuerdo-Convenio Colectivo y, como tal, órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

#### Artículo 53.º *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual o anual de la distribución de las horas sindicales.

Para su disposición se requerirá previo aviso con una antelación mínima de 48 horas laborales inmediatamente anteriores, y posterior justificación del tiempo empleado, justificación que efectuará en sus casos, las secciones sindicales correspondientes, representaciones sindicales o la secretaría de la representación social. Excepcionalmente el requerimiento previo podrá realizarse con una antelación de 24 horas.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Comité de Seguridad y Salud, Organismos Oficiales varios o correspondientes a la Negociación Colectiva, teniendo la consideración de trabajo efectivo aquellas empleadas fuera de la jornada laboral.

#### Artículo 54.º *Funciones y competencias del Comité de Empresa.*

Son funciones del conjunto del Comité de Empresa la negociación del Acuerdo-Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora, convocatorias de asambleas de trabajadores/as, elaborar la plataforma reivindicativa y ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los/las trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre, reestructuración de plantillas y despidos.

Para el ejercicio de las funciones y competencias que se enumeran dispondrán de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono:

En materia de organización del trabajo (Capítulo II):

- a) Recibir información sobre la organización y racionalización del trabajo, en cuanto a los sistemas y métodos que la Corporación regule.
- b) Participar en la elaboración de los baremos de méritos que sean necesarios confeccionar para contrataciones eventuales, recibiendo puntual información sobre el contenido de cualquier convocatoria, incluso las previstas en la Oferta de Empleo Público.
- c) Recibir información sobre cualquier modificación que afecte a los grupos económicos, cambios de categorías profesionales o modificaciones del puesto de trabajo, así como sobre los trabajos de superior categoría.
- d) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud en el centro y de seguridad social, advirtiendo a la Corporación sobre las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- e) Recibir información puntual referente a modificaciones en la plantilla orgánica, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
- f) Recibir información y colaborar en los planes de formación.
- g) Recibir información sobre los criterios seguidos para la contratación de trabajadores/as eventuales, así como sobre la constitución y contrataciones de trabajadores/as incluidos en las bolsas de empleo.
- h) Participar en las Comisiones de Personal.

En materia de condiciones económicas (Capítulo III):

- a) Formar parte de la comisión paritaria que estudie, analice y proceda a la valoración de los puestos de trabajo.
- b) Participar en la elaboración del Calendario anual de cobros.
- c) Recibir información detallada sobre las retribuciones de los/as trabajadores/as, tanto básicas, como complementarias y extraordinarias.

En materia de jornada (Capítulo IV):

- a) Participar en la elaboración de un cuadro horario anual que distribuya la jornada de trabajo en cómputo diario.

En materia de condiciones sociales (Capítulo VI):

- a) Participar en la comisión paritaria que estudie y revise, en sus casos, los complementos de empresa en situaciones de incapacidad temporal.
- b) Informar sobre las pólizas que se suscriban referentes a seguros de vida, muerte y supervivencia de los/as trabajadores/as.
- c) Participar en la elección de todo tipo de uniformes y vestuarios.

En materia de régimen disciplinario (Capítulo VII):

- a) Recibir información de todos los expedientes disciplinarios que la Corporación incoe, donde serán oídos si así lo estima el expedientado.
- b) Con carácter previo a la resolución definitiva, emitirán informe preceptivo.

En materia de seguridad y salud (Capítulo IX):

- a) Designar a sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.
- b) Participar en materia preventiva.

Cuando estas materias sean tratadas por los órganos políticos en Comisión Informativa de Personal, podrán participar con voz pero sin voto en las mismas, previa petición a la Alcaldía y autorización de ésta, dando cuenta del orden del día de la convocatoria a la Presidencia del Comité de Empresa para que pueda ser ejercitado ese derecho.

#### Artículo 55.º *Derechos y garantías del Comité de Empresa.*

Los hombres y mujeres del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de sus ceses.

En caso de imposición por parte de la Corporación de cualquier sanción a las personas trabajadoras, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

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

Artículo 56.º *Secciones sindicales.*

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

Para tal fin, podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores/as 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 a éstas últimas.

Los créditos horarios podrán ser computados globalmente y distribuidos entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual o anual de la distribución de las horas sindicales.

La intervención como interlocutores ante el Ayuntamiento corresponderá a las secciones sindicales, cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

El Ayuntamiento de Dos Hermanas dispensará la adecuada protección a los/as empleados/as públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que 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/a empleado/a público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal Organización.
- c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido, podrán crear en el ámbito del Ayuntamiento de Dos Hermanas una sección sindical, que ostentará las siguientes funciones:

- a) Todas las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran establecer.
- d) Las Secciones sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, así como a recibir información, previa solicitud, sobre temas relacionados con la vida laboral de los/as trabajadores/as.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos, se colocan en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos por todos los/as trabajadores/as; así como a la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc.. siempre bajo el condicionante de no perturbar las actividades normales de los servicios.

Las Secciones Sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de dos representantes de dicha sección sindical, que dispondrán de los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Así mismo las secciones sindicales que hayan accedido a la Junta de Personal, a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un delegado, que dispondrá de los mismos derechos y garantías que los miembros de la Junta de Personal.

Derechos:

- a) El Ayuntamiento habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensualmente de los/as afiliados/as y los distintos sindicatos que así lo soliciten, estableciendo a su vez sistemas para que el importe de dichas cuotas se ingrese mensualmente en las centrales sindicales correspondientes.
- b) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores/as sindicales, tanto en sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a las que fueran convocados/as.
- c) Se les facilitará, cuando así lo soliciten, datos sobre los accidentes de trabajo y sus causas.
- d) A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación mínima de 5 días, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los/as afiliados/as de aquellas, la pertinente autorización, siempre previo informe de la Delegación correspondiente a efectos que el servicio no sufra menoscabo, descontándose la duración del mismo del crédito horario que se les concede.
- e) Ejercerán como Delegados sindicales y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.
- f) Podrán expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

Capítulo IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 57.º *Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los/las trabajadores/as, se comprometen a desarrollar políticas activas de Prevención de Riesgos Laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración del Excmo. Ayuntamiento y los/las trabajadores/as partes, a través de los responsables técnicos en prevención y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la Evaluación de Riesgos, impulsando su cumplimiento.



En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y a la salud de los/as trabajadores/as, les será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de actuación especificadas en el R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, teniéndose en cuenta las actualizaciones introducidas en la propia Ley por la Ley 39/1999, el R.D. 5/2000 y la Ley 54/2003 y las que se produzcan durante la vigencia del presente Acuerdo Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en la Ley, el Ayuntamiento aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios:

- a) Garantizar el derecho de los/las trabajadores/as a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.
- b) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- c) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo.
- f) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a todas y cada una de las personas trabajadoras.

#### Artículo 58.º *Derecho de los trabajadores/as a la protección de riesgos laborales.*

El Ayuntamiento realizará la Prevención de Riesgos Laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en materia de Evaluación de Riesgos, Información, Consulta, Participación y Formación de todo el personal, Planes de Emergencias y Riesgos Graves e Inminentes y Vigilancia de la Salud, mediante la constitución de una organización y los medios necesarios.

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

Hasta tanto se dicte la normativa específica reguladora de la protección de la Seguridad y Salud en los servicios de Policía y Seguridad, la prevención se inspirará en los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 59.º *Plan de prevención.*

En aplicación del art. 142 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/1995), el Ayuntamiento de Dos Hermanas desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos que no se puedan eliminar, mediante la elaboración de un Plan de Prevención que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en el Ayuntamiento.

Su aplicación y desarrollo han de perfeccionarse en el tiempo de forma que la actividad preventiva, tanto la relacionada con la evaluación de riesgos, como la planificación de la prevención, han de ser objeto de seguimiento y control periódicos.

El Ayuntamiento hará un seguimiento a la evaluación de riesgos de cada Departamento o centro de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes características de los puestos de trabajo y de los/las trabajadores/as que los desempeñen.

#### Artículo 60.º *Evaluación de riesgos.*

Durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, el Ayuntamiento realizará una evaluación global de los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

La evaluación de riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso se revisará con la periodicidad que se acuerde entre el Ayuntamiento y la representación de los/as trabajadores/as.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior lo hicieran necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o cuando, con ocasión de la Vigilancia de la Salud prevista en el artículo 22 de la L.P.R.L. aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 61.º *Medios de protección.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/las trabajadores/as al utilizarlos.

Asimismo deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes y los Equipos de Protección Individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

Los Equipos de Protección Individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

#### Artículo 62.º *Uniforme de trabajo.*

Por razón de su actividad, el personal que lo necesite deberá ser dotado de ropa adecuada, mediante prendas que no tendrán la consideración de propiedad del/a trabajador/a.

No obstante ello, con las características que se indican, en los meses de abril y octubre se entregarán distintas prendas, siempre con caracteres homologados, según colectivos, que sí tendrán la consideración de ropa de uso personal.

Así, en los meses de abril de cada año, se facilitará el calzado y la ropa de verano, en tanto que en los meses de octubre se facilitará: vestuario de invierno, alternativo con un chandal cada 2 años para el personal de faena. adscrito a la Delegación de Deportes y un chaquetón para aquellos/as que desempeñan sus funciones en exteriores, cada 2 años, a excepción de las limpiadoras de centros públicos que lo recibirán cada cuatro años, entregándoseles entre el citado período un jersey o rebeca.

Entre los representantes de los/as trabajadores/as y el Ayuntamiento se establecerá un catálogo general del vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo, interviniendo en los procesos de adquisición de los mismos, a efectos de supervisar la calidad e idoneidad de los uniformes de trabajo.

Dichas prendas serán debidamente sustituidas en cualquier momento, previa comprobación de su deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo, y entrega al almacén de las prendas deterioradas o defectuosas.

Las prendas y objetos personales de los/as trabajadores/as, que resulten rotos en accidentes de trabajo, por conflictos que ocasionen responsabilidad civil o penal, o como consecuencia derivada de la prestación del servicio, serán compensadas por el Ayuntamiento hasta un tope de «ciento veinte euros (120 €).»

Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto si no se está debidamente uniformado.

#### Artículo 63.º *Información y formación a los/as trabajadores/as.*

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la L.P.R.L., en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten al Ayuntamiento en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los Equipos de Trabajo.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

La información a que se refiere el apartado anterior se facilitará por los responsables en la materia, al Comité de Seguridad y Salud; sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento garantiza que todos/as sus trabajadores/as recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su actividad laboral en materia preventiva. Esta se desarrollará también en nuevas contrataciones cualquiera que sea la modalidad o duración, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El Ayuntamiento incluirá dentro de los planes de formación cursos específicos, en materia de prevención, y para la concreta y correcta utilización de PVD, maquinaria, herramientas y los equipos de protección individual, siempre que se vayan a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales. También se incluirá en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo y los que determine cada evaluación de riesgo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/as trabajadores/as.

El Ayuntamiento deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 64.º *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

El Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/las trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas el Ayuntamiento deberá organizar la relación que sea necesaria con servicios externos al Ayuntamiento y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los/las trabajadores/as estén o puedan estar expuestos/as a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el Ayuntamiento se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todo el personal afectado acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los/as trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el/la trabajador/a que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros/as trabajadores/as o la de terceros al Ayuntamiento, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

#### Artículo 65.º *Vigilancia de la salud.*

Según lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L., el Ayuntamiento garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los/las demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con el Ayuntamiento o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada solo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

El Ayuntamiento garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado/a y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante lo anterior, el Ayuntamiento y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los/as trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Independientemente de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a:

- a) El/La trabajador/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
- b) El/La trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
- c) Además del reconocimiento anual, a los trabajadores/as mayores de 50 años se les realizará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
- d) El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolos a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.
- e) Los/as trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores/as del Ayuntamiento.

#### Artículo 66.º *Protección a la maternidad.*

La trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, tendrá derecho a su protección y la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y/o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

El Ayuntamiento determinará, previa negociación con las organizaciones sindicales, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen. Esta situación tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

#### Artículo 67.º *Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.*

El Ayuntamiento de Dos Hermanas garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos/as que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las Evaluaciones de los Riesgos y, en función de éstos, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/as trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de las características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/as, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con el Ayuntamiento, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

A tales efectos y con independencia del reconocimiento médico establecido, a aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten, por cuestiones especiales en el desempeño de su puesto de trabajo o por circunstancias médico-clínicas personales, se les efectuará una revisión médica completa y un continuo seguimiento que garantice la protección de los/las trabajadores/as y el buen desarrollo del servicio público que desempeñe.

#### Artículo 68.º *Acoso sexual y psicológico en el trabajo.*

Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

Artículo 69.º *Organización de la actividad preventiva.*

1.—Técnicos responsables en prevención:

Son el conjunto de medios humanos y materiales, necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley y el Acuerdo Convenio Colectivo, asesorando y asistiendo al Ayuntamiento, a los/as trabajadores/as del mismo, a los representantes de los/as trabajadores/as y al Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la L.P.R.L., los citados Técnicos de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar al Ayuntamiento el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en él existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los/as trabajadores/as según lo establecido en el artículo 16 de la L.P.R.L.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación adecuada de los/as trabajadores/as.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2.—Delegados de prevención:

Serán elegidos por y entre los representantes de los/as trabajadores/as. Los representantes podrán elegir trabajadores/as que no sean representantes legales por razón de su mayor conocimiento y experiencia.

Los Delegados de prevención que no sean miembros del Comité de Empresa para desempeñar el ejercicio de funciones en materia de seguridad y salud laboral dispondrán de un crédito de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Así mismo podrán ser receptores de las horas que su sección sindical les ceda en la bolsa global de que disponen los miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal.

En lo referente a las competencias y facultades de los delegados de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley, con especial atención a los siguientes puntos:

- a) Derecho a la formación: Los delegados de prevención recibirán la formación y medios adecuados que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación del Ayuntamiento.  
En el ánimo de conseguir un buen nivel de formación, periódicamente se programarán algunos cursos de nivel medio para delegados.  
Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.  
Todos los delegados de prevención dispondrán de 40 horas anuales, cada uno de ellos, para asistir a cursos sobre prevención de riesgos laborales, impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia a los mismos.
- b) Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la L.P.R.L.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.
- d) Acompañar a los/as técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- e) Acompañar en los términos previstos en el artículo 40 de la L.P.R.L. a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos/as las observaciones que estimen oportunas.

En lo referente a las garantías de los delegados de prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la L.P.R.L., y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cuales quiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la L.P.R.L.

3.—Comité de Seguridad y Salud.

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

Este Comité se reunirá regularmente cada dos meses y siempre que lo soliciten algunas de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los/as responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos/as en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as del Ayuntamiento que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Ayuntamiento, siempre que así lo solicite algunas de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará su propio Reglamento.

Las propuestas del Comité de Seguridad y Salud serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al Pleno de la Corporación.

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, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención.

- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Decidir sobre las características de los uniformes de trabajo y los Equipos de Protección Individual adecuados a las tareas que se desempeñan en cada puesto.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención de Riesgos en el Ayuntamiento. 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 y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo al Ayuntamiento las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Ser consultados en materia de expedientes de obras nuevas y reformas de locales municipales, al objeto de emitir informe sobre los aspectos relativos a seguridad y salud.
- d) En cuanto a las demás competencias y facultades, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 70.º *Coordinación de actividades empresariales.*

El Ayuntamiento de Dos Hermanas, en aplicación del R.D. 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, asumirá todas las medidas establecidas en el mismo, cuyas disposiciones tienen carácter de normas mínimas para la protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en los supuestos de coordinación de actividades empresariales con otras empresas contratadas o subcontratadas.

Capítulo X.

Artículo 71.º *Comisión paritaria.*

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo, se estará a la Comisión Paritaria del Acuerdo Marco compuesta por nueve miembros de la parte social y nueve miembros del Ayuntamiento, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que se ostentó en la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, valiendo sus votos en proporción al número de Delegados/as que representan.

Las convocatorias de reuniones se podrán llevar a cabo por cualquiera de las partes y se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada, estipulándose un período máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Documento de codecisión.*

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de Dos Hermanas y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una Comisión de Seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

Segunda. *Relación de puestos de trabajo.*

De conformidad con la legislación de aplicación, en los presupuestos de cada año el Ayuntamiento de Dos Hermanas revisará la relación de puestos de trabajo de la Entidad Local, tanto de funcionarios/as como de personal laboral, con inclusión, en todo caso, de la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Con anterioridad se someterá al órgano competente previa negociación con la representación sindical la relación de puestos de trabajo.

La RPT se actualizará periódicamente o podrá modificarse a través de la Junta de Gobierno Local, previa negociación en Mesa General para materias comunes y Comisión negociadora del personal al servicio de este Ayuntamiento.

Cuando por necesidades del servicio estructuralmente, puestos de trabajo actualmente regulados con jornada o duración parcial, pasen a tener una mayor jornada o un mayor período de trabajo anual, se acuerda que con carácter voluntario para trabajadores afectados, se dé preferencia conforme al Estatuto de los Trabajadores para ocupar estos puestos tanto a los que en ese año vayan a cumplir sesenta años de edad, como aquellos/as empleados/as que por orden de antigüedad tengan más tiempo de prestación de servicio en este Ayuntamiento.

Es compromiso de este Ayuntamiento elaborar una propuesta de RPT que entrará en vigor el 1 de enero de 2019, donde se contemplen las circunstancias antes descritas en el plazo de 5 meses desde la firma de este Convenio. Así mismo, todas las vacantes que a la fecha que se han producido por jubilación y las que pudieran producirse en el presente ejercicio previa reestructuración de las mismas acordadas en función de las necesidades reales del Ayuntamiento se ofertarán y serán objeto de cobertura mediante concurso-oposición

o procedimiento que legalmente corresponda en el año 2019. Así mismo, durante el año 2020 se ofertarán mediante concurso-oposición o procedimiento que legalmente corresponda las plazas vacantes que pudieran existir acumulando las jubilaciones que se hubieran producido en el año 2019. El personal que no obtenga plaza y apruebe un ejercicio como mínimo se incorporará a las Bolsas de empleo de este Ayuntamiento, confeccionándose las listas por orden del resultado.

*Tercera. Actividad complementaria.*

En los diferentes colectivos en la que la exigencia psicofísica de los trabajadores/as sea importante para el desarrollo de su profesión, y en virtud de lo establecido en los artículos 15 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se potenciará la actividad complementaria, con adaptación a puestos de trabajo con menor exigencia y más adecuados a las características biológicas del trabajador/a dentro de las funciones de su puesto de trabajo, sin ninguna merma en sus retribuciones y respetando el horario de su departamento.

La relación de estos puestos de trabajo serán negociados con los representantes de los/as trabajadores/as.

*Cuarta. Representación.*

Se entiende como representación social al Comité de Empresa.

*Quinta. Aplicación.*

Lo dispuesto en este Convenio Colectivo, al tratarse de Mesa única de Negociación, será de aplicación al personal laboral con sus especificaciones contenidas en este texto, salvo en aquello que pueda contravenir norma de superior rango a este texto.

*Disposición transitoria.*

Es voluntad de las partes conforme se vaya desarrollando el segundo Acuerdo para la mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo suscrito el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España y la representación sindical de CCOO, UGT y CSIF, en el ámbito de la Comisión paritaria de este Convenio, armonizar dichos acuerdos con los que se suscriben estos convenios. Y especialmente contemplar los porcentajes de incremento salarial que prevé dicho acuerdo entorno a medidas de revisión de complementos específicos en puestos con funciones equiparables atendiendo particularmente a las circunstancias específicas de aquellos puestos de trabajo que en su día no fueron suficientemente valorados en este complemento específico; es el caso entre otros de aquellos puestos que conllevan el desarrollo del trabajo en los días 24 y 31 de diciembre por la noche y 25 y 1 de enero por la mañana.

*Disposición final.*

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias.

ANEXO I

APORTACIÓN ECONÓMICA PARA PROMOCIONES Y REVISIÓN DE LA VPT.

1) Promociones.

1. Con objeto de adaptar los grupos de clasificación del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a los grupos de clasificación establecidos en el artículo 76 del EBEP, se llevaron a cabo las promociones del personal de plantilla (funcionarios y laborales de la RPT) del grupo E al subgrupo C-2 y del subgrupo C2 al C1, adecuando sólo el sueldo base, antigüedad y su repercusión en las pagas extraordinarias. La regularización del C.D y C.E del personal citado se abordará mediante proceso de negociación con la representación sindical a partir de la firma del presente documento dentro de las posibilidades que habilite la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En 2018 se realizarán promociones del personal funcionario.
2. Aquellos funcionarios del grupo E y subgrupo C2 que no fuera posible en la promoción adecuar todos los conceptos retributivos citados en el punto 1, continuarán cobrando el complemento del fondo de regularización a través del complemento de productividad en el montante de la masa no utilizado con motivo de las posibilidades que habilite la Ley de Presupuestos Generales del Estado, concretando mediante proceso de negociación con la representación sindical el porcentaje a aplicar para dicho cometido.

2) Valoración de puestos de trabajo.

A partir de la firma del presente documento Convenio Colectivo se revisarán las posibles modificaciones que hayan experimentado algunos puestos de trabajo, incluso la valoración de los puestos de nueva creación por conversión, revisando el Complemento Específico que se aplicará.

ANEXO II

SUELDO BASE Y ANTIGÜEDAD 2018

Grupo	Salario base año	Salario base mes	Trienio año	Trienio mes	Sal. Base/paga extra	Trienio/paga extra
A1	13.576,32	1.131,35	522,24	43,52	698,13	26,85
A2	11.739,12	978,26	425,76	35,48	713,45	25,87
B	10.261,56	855,13	373,68	31,14	739,07	26,92
C1	8.814,12	734,50	322,20	26,85	634,82	23,19
C2	7.335,72	611,30	219,24	18,27	605,73	18,09
E	6.714,00	559,50	165,00	13,75	559,50	13,75

ANEXO III

COMPLEMENTO ESPECÍFICO 2018 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Puntos	Base anual	Específico año	Específico mes	Base/paga extra	Específico/paga extra	Total año
1000	4.896,48	10.711,05	892,59	408,04	892,59	18.208,82
975	4.896,48	10.443,27	870,27	408,04	870,27	17.896,34
950	4.896,48	10.175,50	847,96	408,04	847,96	17.584,00
925	4.896,48	9.907,72	825,64	408,04	825,64	17.271,52
900	4.896,48	9.639,95	803,33	408,04	803,33	16.959,18
875	4.896,48	9.372,17	781,01	408,04	781,01	16.646,70

<i>Puntos</i>	<i>Base anual</i>	<i>Específico año</i>	<i>Específico mes</i>	<i>Base/paga extra</i>	<i>Específico/paga extra</i>	<i>Total año</i>
850	4.896,48	9.104,39	758,70	408,04	758,70	16.334,36
825	4.896,48	8.836,62	736,39	408,04	736,39	16.022,02
800	4.896,48	8.568,84	714,07	408,04	714,07	15.709,54
775	4.896,48	8.301,06	691,76	408,04	691,76	15.397,20
750	4.896,48	8.033,29	669,44	408,04	669,44	15.084,72
725	4.896,48	7.765,51	647,13	408,04	647,13	14.772,38
700	4.896,48	7.497,74	624,81	408,04	624,81	14.459,90
675	4.896,48	7.229,96	602,50	408,04	602,50	14.147,56
650	4.896,48	6.962,18	580,18	408,04	580,18	13.835,08
625	4.896,48	6.694,41	557,87	408,04	557,87	13.522,74
600	4.896,48	6.426,63	535,55	408,04	535,55	13.210,26
575	4.896,48	6.158,85	513,24	408,04	513,24	12.897,92
550	4.896,48	5.891,08	490,92	408,04	490,92	12.585,44
525	4.896,48	5.623,30	468,61	408,04	468,61	12.273,10
500	4.896,48	5.355,53	446,29	408,04	446,29	11.960,62
475	4.896,48	5.087,75	423,98	408,04	423,98	11.648,28
450	4.896,48	4.819,97	401,66	408,04	401,66	11.335,80
425	4.896,48	4.552,20	379,35	408,04	379,35	11.023,46
400	4.896,48	4.284,42	357,04	408,04	357,04	10.711,12
375	4.896,48	4.016,64	334,72	408,04	334,72	10.398,64
350	4.896,48	3.748,87	312,41	408,04	312,41	10.086,30
325	4.896,48	3.481,09	290,09	408,04	290,09	9.773,82
300	4.896,48	3.213,32	267,78	408,04	267,78	9.461,48
275	4.896,48	2.945,54	245,46	408,04	245,46	9.149,00
250	4.896,48	2.677,76	223,15	408,04	223,15	8.836,66
225	4.896,48	2.409,99	200,83	408,04	200,83	8.524,18
200	4.896,48	2.142,21	178,52	408,04	178,52	8.211,84

## ANEXO IV

## COMPLEMENTO DE DESTINO 2018

<i>Nivel</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>	<i>Destino/paga extra</i>	<i>Total destino anual</i>
30	11.858,76	988,23	988,23	13.835,22
29	10.636,80	886,40	886,40	12.409,60
28	10.189,68	849,14	849,14	11.887,96
27	9.742,20	811,85	811,85	11.365,90
26	8.547,00	712,25	712,25	9.971,50
25	7.583,16	631,93	631,93	8.847,02
24	7.135,68	594,64	594,64	8.324,96
23	6.688,80	557,40	557,40	7.803,60
22	6.241,08	520,09	520,09	7.281,26
21	5.794,56	482,88	482,88	6.760,32
20	5.382,60	448,55	448,55	6.279,70
19	5.107,80	425,65	425,65	5.959,10
18	4.832,76	402,73	402,73	5.638,22
17	4.557,96	379,83	379,83	5.317,62
16	4.283,64	356,97	356,97	4.997,58
15	4.008,36	334,03	334,03	4.676,42
14	3.733,92	311,16	311,16	4.356,24

## ANEXO V

## COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD 2018

<i>Grupo</i>	<i>Anual</i>	<i>Mensual</i>
A1	1.983,35	165,28
A2	1.704,49	142,04
B	1.704,49	142,04
C1	1.618,66	134,89
C2	1.618,66	134,89
E	1.618,66	134,89

## ANEXO VI

## SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2018

<i>Grupo</i>	<i>Horas extras</i>
A1	20,00
A2	18,00
B	16,00
C1	14,00
C2	14,00
E	12,00
Festivos extraordinarios	Valor hora extra
Nocturnidad	14,60

ANEXO VII  
GRUPOS ECONÓMICOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2018

A-1	Funcionarios habilitados de carácter estatal Técnicos de Administración General Antiguos Técnicos «A» de Administración Especial Antiguos Técnicos grupo A en general y habilitados.
A-2	Antiguos Técnicos «B» de Administración Especial Subinspector y Suboficiales de la Policía Local Antiguos Técnicos grupo B
B	
C-1	Sgto. Bomberos Oficiales P.L. y Policías Locales Oficiales Especialistas Administrativos de Administración Gral. Técnicos Auxiliares de Administración Especial Encargados Delineantes Administrativos Alguacil
C-2	Cabos B. y Bomberos Oficiales Personal de oficios Auxiliares de Administración General Oficiales en general Monitores Auxiliares Administrativos Notificadores
E	Operarios Ordenanzas Peones Especialistas Limpiadoras Guardas Personal no cualificado en general

ANEXO VIII  
SUPUESTOS EXCEPCIONALES QUE SE INCLUYEN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2018

1. Cuando la situación de incapacidad temporal se de en una persona víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada por resolución judicial.

2. Cuando la incapacidad temporal esté relacionada con el acoso sexual y/o laboral. Se requerirá el informe del Departamento de Prevención, una vez estudiado el protocolo de prevención para la detección de ambos casos y que se den en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3. En los supuestos que la situación de incapacidad temporal tenga inicio durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

4. Incapacidad temporal derivada de tratamientos de radioterapia, quimioterapia, otros tratamientos oncológicos y diálisis.

5. Incapacidad temporal derivada de pruebas diagnósticas invasivas tales como: Endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, cateterismos y otras de análoga entidad.

6. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de enfermedades infectocontagiosas y estén incluidas en el Anexo I y III de la Orden de 12 de noviembre de 2.015. Por la que se modifica la Orden de 19 de diciembre de 1996, por la que se desarrolla el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en la comunidad Autónoma de Andalucía y se establece la relación de enfermedades de declaración obligatoria. En este supuesto se requerirá un informe del Servicio Médico del Área de Prevención recomendando el pase a incapacidad temporal por existir una enfermedad infectocontagiosa o parasitaria que pudiera ocasionar daños a terceros o al servicio público, en determinados supuestos especiales relacionados con el servicio.

7. Así mismo, se incluyen en el presente anexo las enfermedades que a continuación se relacionan:

- 06.5 Absceso amebiano cerebral.
- 11.0 Tbc pulmonar infiltrativa.
- 011 Tbc pulmonar.
- 011.2 Tbc pulmonar cavitada.
- 013 Tuberculosis snc y meninges.
- 013.0 Meningitis tbc.
- 011.3 Tbc bronquial.
- 014 Tbc intestino, peritoneo y g.Mesentericas.
- 015 Tbc osea y articular.
- 016 Tbc genitourinaria.
- 011.6 Neumonía tbc (cualquier forma).
- Desde 480 hasta 486 neumonías.
- 017 Tbc otros organos.
- 018 Tbc miliar.
- 011.8 Otras tuberculosis pulmonares específicas.
- 011.9 Tbc pulmonar sin especificar.
- 017.6 Tbc suprarrenal.



023 Brucelosis.  
030 Lepra.  
036.0 Meningitis meningococica.  
036 Infeccion meningococica.  
045 Poliomeilitis aguda.  
046 Infeccion snc virus lento.  
055.0 Encefalitis post-sarmpion.  
056.01 Encefalomieltis por rubeola.  
060 Fiebre amarilla.  
071 Rabia.  
070.2 Hepatitis viral b con coma hepatico.  
072.2 Encefalitis por papera.  
070.4 Otras hepatitis viral especificas con coma hepatico.  
85.4 Masectomia.  
85.7 Reconstruccion total de mama.  
094 Neurosifilis.  
094.0 Tabes dorsal.  
095 Otras formas de sifilis tardia con sintomas.  
122.8 Hidatidosis hepatica sin especificar.  
80.51 Excision de disco intervertebral.  
81.51 Sustitucion total de cadera.  
81.54 Sustitucion total de rodilla.  
141 Neoplasia maligna de lengua.  
142.0 Neoplasia maligna de glandula parotida.  
145 Neoplasia maligna otras partes boca y sin especificar.  
147 Neoplasia nasofaringe.  
150 Neoplasia maligna esofago.  
151 Neoplasia maligna estomago.  
153 Noplasia maligna colon.  
145.9 Neoplasia maligna de la boca sin especificar.  
154 Neoplasia maligna recto. Union rectosigmoiday ano.  
154.0 Neoplasia maligna de union rectosigmoidai.  
155 Neoplasia maligna higado y canales biliares intrahepat.  
155.0 Neoplasia maligna higado primario.  
154.1 Neoplasia maligna de recto.  
153.3 Neoplasia maligna colon signoidal.  
154.3 Neoplasia maligna de ano sin especificar.  
157 Neoplasia maligna pancreas.  
159 Neoplasia maligna digestivo/peritoneo otros sitio.  
151.9 Neoplasia maligna de estomago sin especificar.  
153.8 Neoplasia maligna de otros sitios especificados intestino grueso.  
161 Neoplasia maligna laringe.  
154.8 Neoplasia maligna d otras neoplasias de recto.Union rectosigmoidea y ano.  
153.9 Neoplasia maligna de colon sin especificar.  
162 Neoplasia maligna traquea, bronquios y pulmon.  
162.2 Neoplasia maligna de bronquio principal.  
162.3 Neoplasia maligna iobuio superior, bronquio o pulmon.  
157.9 Neoplasia maligna de pancreas parte sin especificar.  
162.4 Neoplasia maligna iobuio medio bronquio o pulmon.  
162.5 Neoplasia maligna iobuio inferior, bronquio o pulmon.  
161.9 Neoplasia maligna de laringe sin especificar.  
162.8 Neoplasia maligna de otras partes del bronquio o pulmon.  
170 Neoplasia maligna hueso y cartilago articular.  
162.9 Neoplasia maligna de bronquio y pulmon sin especificar.  
170.1 Neoplasia maligna de mandibula.  
172 Melanoma maligno piei.  
174.0 Neoplasio maligna pezon y aureola.  
174 Neoplasia maligna mama mujer.  
175 Neoplasia maligna mama hombre.  
174.1 Neoplasia maligna de porcion central de la mama.  
174.2 Neoplasia maligna de cuadrante superior interior de la mama.  
172.5 Nelanoma maligno de piel de tronco, excepto escroto.  
174.3 Neoplasia maligna de cuadrante inferior interior de la mama.  
174.4 Neoplasia maligna de cuadrante superior exterior de la mama.  
174.5 Neoplasia maligna de cuadrante inferior exterior de la mama.

- 179 Neoplasia maligna utero parte sin especificar.
- 180 Neoplasia maligna cervix uterino.
- 180.0 Neoplasia maligna de endocervix uterino.
- 176.5 S.De kaposi de nodulos linfaticos.
- 172.9 Melanoma de piel sitio sin especificar.
- 174.8 Neoplasia maligna de otros sitios especificados de la mama femenina.
- 182 Neoplasia maligna cuerpo uterino.
- 174.9 Neoplasia maligna de mama femenina, sin especificar.
- 183.0 Neoplasia maligna de ovario.
- 183 Neoplasia maligna ovario y otros anexos uterinos.
- 184 Neoplasia maligna otros organos genitales femeninos y sin esp.
- 185 Neoplasia maligna prostata.
- 186 Neoplasia maligna testiculos.
- 187 Neoplasia maligna pene y otros organos genitales masculinos.
- 188 Neoplasia maligna de la vejiga.
- 180.9 Neoplasia maligna de cervix uterino sin especificar.
- 189.0 Neoplasia maligna de riñon, excepto pelvis.
- 189 Neoplasia maligna riñon y otros org. Urinarios y org. Sin esp.
- 189.1 Neoplasia maligna de pelvis renal.
- 190 Neoplasia maligna ojo.
- 191 Neoplasia maligna cerebro.
- 189.4 Neoplasia maligna de glandulas parauretrales.
- 193 Neoplasia maligna tiroides.
- 195 Neoplasia maligna otros sitios y sitios maldefinidos.
- 188.9 Neoplasia maligna de vejiga parte sin especificar.
- 191.6 Neoplasia maligna de cerebelo neom.
- 191.9 Neoplasia maligna de cerebro sin especificar.
- 197.7 Neoplasia maligna de higado especificado como secundario.
- 200 Linfomasarcoma y reticulosarcoma.
- 200.23 Tumor burkitt o linfoma abdomen.
- 201 Enfermedad de hodkin.
- 201.9 Enfermedad de hodgkin no especificada.
- 201.90 Enfermedad hodgkin sin especificar-neom.
- 202.8 Otros linfomas.
- 202.80 Linfomancoc neom extrnodal y organos solidos excepto bazo.
- 202 Otras neoplasias malignas tejidos linfoides e histiocitos.
- 202.0 Linfoma nodular.
- 203.0 Mieloma multiple.
- 204.0 Leucemia linfocitica aguda.
- 204.1 Leucemia linfocitica cronica.
- 205 Leucemia mielocitica.
- 205.0 Leucemia mielocitica aguda.
- 205.1 Leucemia mielocitica cronica.
- 207 Otras leucemias especificadas.
- 213 Neoplasia benigna osea y cartilagos articulares.
- 212.3 Neoplasia benigna de bronquios y pulmon.
- 213.7 Neoplasia benigna de huesos largos miembros inferiores.
- 213.9 Neoplasia benigna de huesos y cartilagos articulares, sitio sin esp.
- 223 Neoplasia benigna rinon y otros organos urinarios.
- 223.0 Neoplasia benigna de rinon salvo pelvis.
- 223.1 Neoplasia benigna de pelvis renal.
- 225 Neoplasia benigna cerebro y otras partes sistema nervioso.
- 225.0 Neoplasia benigna de cerebro.
- 226 Neoplasia benigna glandulas tiroideas.
- 225.1 Neoplasia benigna de nerviso craneales.
- 227.0 Neoplasia benigna de glandula adrenal.
- 227 Neoplasia benigna otras glandulas endocrinas y sus estructuras.
- 225.2 Neoplasia benigna de meninges cerebrales.
- 227.3 Neoplasia benigna de glandula pituitaria y cond. Craneofaringeo (saco).
- 230 Carcinoma in situ organos digestivos.
- 230.0 Carcinoma de labios, cavidad oral y faringe.
- 231.0 Carcinoma de laringe.
- 231 Carcinoma in situ aparato respiratorio.
- 230.1 Carcinoma de esofago.
- 230.2 Carcinoma de estomago.

233 Carcinoma in situ mama y aparato genitorinario.  
231.2 Carcinoma de bronquios y pulmon.  
230.3 Carcinoma de colon.  
233.0 Carcinoma de mama.  
233.1 Carcinoma de cervix uterino.  
234 Carcinoma in situ de otros sitios y sitios no especificados.  
230.4 Carcinoma de recto.  
233.3 Carcinoma otros org genital fem y org genit fem sin especificar.  
236 Neoplasia comportamiento no determ.Organos genitourinarios.  
236.0 Neoplasia compono determinado de utero.  
233.4 Carcinoma de prostata.  
230.8 Carcinoma de hígado y sistema biliar.  
236.2 Neoplasia compono determinado de ovario.  
233.6 Carcinoma otros org genital masc y org genit masc no especificado.  
236.3 Neoplasia compono deter otros organos genitalesfemeninos y no es.  
239.0 Neoplasia naturaleza no especificada de aparato digestivo.  
239 Neoplasia de naturaleza no especificada.  
233.7 Carcinoma de vejiga.  
236.4 Neoplasia compono determinado testiculo.  
239.1 Neoplasia naturaleza no especificada de aparto respiratorio.  
236.5 Neoplasia compono determinado prostata.  
238.3 Neoplasia de compono determinado de mama.  
239.2 Neoplasia naturaleza no especificada huesos tejidos blandos y piel.  
234.8 Carcinoma de otros sitios especificados.  
239.3 Neoplasia naturaleza no especificada de mama.  
234.9 Carcinoma in situ no especificado.  
236.7 Neoplasia compono determinado de vejiga.  
239.4 Neoplasia naturaleza no especificada de vejiga.  
239.5 Neoplasia naturaleza no especificada otros organos genitorinarios.  
239.6 Neoplasia naturaleza no especificada de cerebro.  
201.45 Hodgkin linfocit.Histiocit.Inguinal y mm.Ii.  
250.50 Diabetes con manif.Oftalm.Tipo ii o no especificada no descompens.  
250.6 Diabetes con manifestacion neurologica.  
253.1 Otras hiperfunciones y no especificada gland.Pituitariaanterior.  
255.0 Sindrome de cushing.  
255.4 Insuficiencia corticoadrenal.  
259.2 Sindrome carcinoide.  
278.01 Obesidad patologica.  
Desde 280 hasta 289.9 Enfermedades sangre y órganos hematopoyéticos.  
Desde 290 hasta 294.9 Psicosis orgánicas.  
295.3 Esquizofrenia paranoide.  
296.5 Trastorno afectivo bipolar.Deprimido.  
296.20 Trastorno depresivo mayor.Episodio unico-neom.  
296.64 Trastorno afectivo bipolar mixto-grave con conducta psicotica.  
296.80 Psicosis maniacodepresiva no especificada.  
297 Estados paranoides.  
Desde 303 hasta 303.93 Síndrome dependencia alcohol.  
304 Dependencia droga.  
307.1 Anorexia nerviosa.  
308.9 Reacción aguda estrés. Neom.  
331.0 Enfermedad de alzheimer.  
323.9 Causa no especificada de encedalitis.  
332 Enfermedad de parkinson.  
332.0 Paralisis agitante.  
336 Otras enfermedades de medula espinal.  
336.0 Siringomielia y siringobulbia.  
334.3 Otras ataxias cerebelosas.  
333.4 Corea de huntington.  
340 Esclerosis multiple.  
342 Hemiplejia y hemiparesia.  
344 Otros sindromes paraliticos.  
336.9 Enfermedad de la medula espinal no especificada.  
345.0 Epilepsia no convulsiva generalizada.  
345 Epilepsia.

- 344.1 Paraplejia.
- 345.1 Epilepsia convulsiva generalizada.
- 348.0 Quistes cerebrales.
- 345.4 Epilepsia parcial con deterioro del conocimiento.
- 349 Otros trastornos y los no especificados del sistema nervioso.
- 348.2 Hipertension intracraneal benigna.
- 341.9 Enfermedad desmielinizante del SNC no especificada.
- 348.3 Encefalopatía no especificada.
- 345.8 Otras formas de epilepsia.
- 344.9 Parálisis no especificada.
- 353 Trastornos de las raíces y plexos nerviosos.
- 345.9 Epilepsia no especificada.
- 354.0 Síndrome del túnel carpiano.
- 354 Mononeuritis miembro superior y mononeuritis múltiple.
- 335.20 Esclerosis lateral amiotrófica.
- 355.0 Lesión del nervio ciático.
- 355 Mononeuritis de miembro inferior y sitio no especificado.
- 353.2 Lesiones de las raíces cervicales ncoc.
- 354.1 Otra lesión del nervio mediano.
- 348.8 Otras afecciones del cerebro.
- 354.2 Lesión del nervio cubital.
- 353.3 Lesiones de las raíces dorsales ncoc.
- 356 Neuropatía periférica hereditaria e idiopática.
- 354.3 Lesión del nervio radial.
- 353.4 Lesiones de las raíces lumbosacras ncoc.
- 357 Neuropatía inflamatoria y tóxica.
- 357.0 Polineuritis infecciosa aguda.
- 307.51 Bulimia.
- 358 Trastornos mioneurales tóxicos.
- 353.5 Amiotrofia neuralgica.
- 358.0 Miastenia grave.
- 359 Distrofias musculares y otras miopatías.
- 357.2 Polineuropatía en diabetes (aguda).
- 355.5 Síndrome del túnel tarsiano.
- 359.1 Distrofia muscular progresiva hereditaria.
- 353.8 Otros trastornos de raíces y plexos nerviosos.
- 355.6 Lesión del nervio plantar.
- 361 Desprendimientos y defectos de la retina.
- 361.0 Desprendimiento retina con defecto retiniano.
- 354.8 Otras mononeuritis del miembro superior.
- 357.5 Polineuropatía alcohólica.
- 355.8 Mononeuritis de miembro inferior sin especificar.
- 356.8 Otra neuropatía periférica idiopática especificada.
- 362.2 Otraretinopatía proliferativa.
- 356.9 Neuropatía periférica hereditaria e idiopática sin especificar.
- 361.04 Desprendimiento retina reciente parcial-dilatación retiniana.
- 357.9 Neuropatía inflamatoria y tóxica no especificada.
- 359.8 Otras miopatías.
- 359.9 Miopatía no especificada.
- 361.8 Otras formas de desprendimiento de retina.
- 361.9 Desprendimiento de retina no especificado.
- 391 Fiebre reumática complicación cardíaca.
- 394 Enfermedades de la válvula mitral.
- 394.0 Estenosis mitral.
- 395.0 Estenosis aórtica reumática.
- 395 Enfermedades de la válvula aórtica.
- 394.1 Insuficiencia mitral reumática.
- 396 Enfermedades de la válvula mitral y aórtica.
- 395.1 Insuficiencia aórtica reumática.
- 395.2 Estenosis aórtica reumática con insuficiencia.
- 397 Enfermedades de otras estructuras endocárdicas.
- 401.0 Hipertensión esencial maligna.
- 402 Enferm. Cardíaca hipertensiva.
- 394.9 Otras enfermedades de la válvula mitral y otras enf. Neom.

403 Enferm. Renal hipertensiva.  
404 Enferm. Cardíaca y renal hipertensiva.  
410 Infarto agudo miocárdico.  
410.0 Iam de pared anterolateral.  
410.3 Iam de pared inferoposterior.  
410.4 Iam de otra pared inferior.  
415.0 Cor pulmonale agudo.  
415 Enfermedad cardiopulmonar aguda.  
415.1 Embolia e infarto pulmonares.  
416.0 Hipertensión pulmonar primaria.  
416 Enfermedad cardiopulmonar crónica.  
410.9 Iam de sitio neom.  
410.10 I.A.M.Otra pared anterolateral episodio atención no específica.  
421 Endocarditis aguda y subaguda.  
422 Miocarditis aguda.  
424.0 Alteraciones de la válvula mitral (aguda).  
424 Otras enfermedades de endocardio.  
424.1 Alteraciones de la válvula aórtica (aguda).  
425 Miocardiopatía.  
425.1 Cardiomiopatía obstructiva hipertrófica.  
428.0 Insuficiencia cardíaca congestiva.  
428 Insuficiencia cardíaca.  
428.1 Insuficiencia cardíaca de lado izquierdo.  
425.4 Otras miocardiopatías primarias.  
427.3 Fibrilación y flutter auricular.  
425.5 Miocardiopatía alcohólica.  
430 Hemorragia subaracnoidea.  
427.4 Fibrilación y flutter ventricular.  
431 Hemorragia intracerebral.  
342.90 Hemiplejía no especificada afectación de lado no especificada.  
432.1 Hemorragia subdural.  
415.19 Otro embolismo e infarto pulmonar.  
434.00 Trombosis cerebral sin mención de infarto cerebral.  
434.0 Trombosis.Cerebral.  
434.01 Trombosis cerebral con infarto cerebral.  
428.9 Fallo cardíaco neom.  
438 Efectos tardíos de enfermedad cerebrovascular.  
410.30 I. A. M. Pared inferoposterior episodio atención no específica.  
441 Aneurisma aórtico y disección.  
441.0 Disección de aorta.  
442 Otros aneurismas.  
443 Otra enfermedad vascular periférica (aguda).  
434.11 Embolia cerebral con infarto cerebral.  
441.4 Aneurisma abdominal sin mención de ruptura.  
446.0 Poliarteritis nodosa.  
447.0 Fístula arteriovenosa adquirida.  
446.5 Arteritis de células gigantes.  
442.9 Aneurisma de otras aneurismas de sitio no especificado.  
452 Trombosis de vena porta.  
454.0 Venas varicosas de extrem. Inf. Con ulcera.  
454.2 Venas varicosas de extrem. Inf. Con ulcera e inflamación.  
456.0 Varices esofágicas con hemorragia.  
457.0 Síndrome de linfedema postmastectomía.  
427.31 Fibrilación auricular.  
457.1 Otro linfedemas (agudo).  
402.90 Enfermedad cardíaca hipertensiva sin especificarse fallo c.Cong.  
410.90 I.A.M. Sitio no especificado episodio atención no específica.  
510 Empiema.  
513 Absceso de pulmón y mediastino.  
513.1 Absceso de mediastino.  
510.9 Empiema sin fístula.  
511.9 Derrame pleural no especificado.  
518.4 Edema agudo de pulmón sin especificar.  
442.81 Aneurisma de arteria de cuello.

- 434.91 Oclusion de art. Cerebral no especific. Con infartocerebral.  
491.2 Bronquitis cronica obstructiva.  
Desde 493 hasta 493.92 Asma.  
Desde 555 hasta 558.9 Enteritis y colitis no infecciosas.  
Desde 560 hasta 569.9 Enfermedades intestino y peritoneo.  
Desde 570 hasta 579.9 Enfermedades aparato digestivo otras.  
581 Síndrome nefrotico (reagudizacion).  
582 Glomerulonefritis crónica (reagudizacion).  
584 Insuficienciarenal aguda.  
585 Insuficiencia renal crónica (reagudizacion).  
586 Insuficiencia renal neom.  
585.1 Insuficiencia renal crónica descompensada.  
585.3 Nefropatiacronica estadio iii (moderada).  
585.4 Nefropatiacronica, estadio iv (grave).  
585.5 Nefropatiacronica, estadiov (no requiere diálisis cronica).  
581.9 Síndrome nefrotico con lesion patológica renal neom.  
583.9 Nefritis/nefropatia (no aguda ni cro.) Y lesion renal neom.  
584.9 Insuficiencia renal aguda neom.  
585.9 Nefropatiacronica no especificada.  
581.89 Síndrome nefrotico con otra lesion patol. Renal especifica ncoc.  
592 Calculo riñon y ureter.  
707 Ulcera crónica de la piel.  
707.1 Ulcera de miembros inferiores, salvo llaga decubita.  
707.9 Ulcera crónica de sitio no especificado.  
714 Artritis reumatoide y poliartropatia inflamatoria.  
Desde 720 hasta 724.9 Dorsopatias.  
726.0 Capsulitis adhesiva hombro.  
726.32 Epicondilitis lateral.  
727.61 Rupturatotal manguito rotadores.  
730.0 Osteomielitis aguda.  
730 Osteomielitis, periostitis y otras infecciones que implican huesos.  
730.2 Osteomielitis no especificada.  
733.1 Fractura patológica.  
733.4 Necrosis osea aséptica.  
730.9 Infección osea no especificada.  
732,7 Osteocondritis disecante.  
733.7 Algoneurodistrofia.  
733.10 Fractura patológica sitio no especificado.  
733.11 Fractura patológica de humero.  
733.12 Fractura patológica distal de radio y cubito.  
733.13 Fractura patológica de vertebras.  
733.16 Fractura patologica de tibia o peroné.  
733.42 Necrosis aséptica cabeza y cuello de fémur.  
759.82 Síndrome de marfan.  
780.6 Síndrome febril (fiebre y otros trastornos fisiológicos de la regulación de la temperatura).  
Desde 800 hasta 829.1 Fracturas.  
Desde 830 hasta 839.9 Luxación.  
Desde 840 hasta 848.9 Esguinces y torceduras de articulaciones y músculos adyacentes.  
Desde 850 hasta 854.19 Lesiones intracraneales.  
860 Neumotórax y hemotórax traumático.  
887 Amputación traumática de brazo y mano (completa) (parcial).  
897 Amputación traumática de pierna(s) (completa) (parcial).  
Desde 940 hasta 949.5 Quemaduras.  
955.3 Alergia neom.  
P69.92 Inseminación artificial.  
663 Embarazo ectópico.  
634-635- Aborto espontáneo/aborto legal inducido.  
636-637 Aborto.  
640.0 Amenaza de aborto.  
641.1 Hemorragia genital (placenta previa).  
641.10 Placenta previa con hemorragia. Neom.  
641.2 Desprendimiento placenta.  
642 Hipertensión embarazo, parto y puerperio.  
642.43 Preeclampsia leve o neom. Anteparto.

- 643 Vomito excesivo embarazo.
- 644 Parto prematuro o amenaza parto.
- 646.2 Pacientes con aclaración de creatinina anormal.
- 647.63 Herpes gestacional.
- 648 Enfermedad cardíaca dentro de la clasificación iii y iv de la nyha.
- 648 Trombo embolismo de la gestación.
- 648 Anemia severa.
- 651 Embarazo múltiple.
- 654.5 Antecedentes de pérdidas fetales, incompetencia cervical o cerclaje cervical.
- 654.6 Antecedentes de anomalías uterinas con pérdidas fetales.
- 657 Polihidramnios.
- 658 Rotura prematura de membranas.

## ANEXO IX

ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL MUNICIPAL SOBRE JUBILACIONES ANTICIPADAS Y PARCIALES DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS.

En la sala de sesiones del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas siendo las 11:00 horas del día 22 de marzo de 2013, se reúnen:

Por parte de la representación social municipal los representantes sindicales que a continuación se relacionan y que suscriben el presente acta.

Doña Remedios Cárdenas Díaz y don Rafael Fernández Jiménez, en representación de UGT; y don Juan Sánchez Román y don Miguel Ramos Reina, en representación de CC.OO.

En representación de la Corporación asisten:

Don Francisco Toscano Sánchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas y doña Basilia Sanz Murillo, Tte. Alcalde Delegada de RR.HH.

Como asesor de la Corporación asiste don Juan Antonio Núñez Silva, Director de RR.HH, actuando como Secretario, el Oficial Mayor Letrado, Secretario Accidental de la Corporación don Pedro Sánchez Núñez.

Toma la palabra el señor Alcalde, declarando abierta la sesión, tras lo cual, y en el uso de la palabra, comunica los motivos de la reunión, significándose el beneficio que supone para el colectivo de trabajadores de mayor edad que se encuentra al servicio de este Excmo. Ayuntamiento.

Seguidamente se procede a la lectura del texto del acuerdo que a continuación se relaciona por el señor Secretario, procediéndose con posterioridad a su firma en prueba de conformidad de las partes.

A tal efecto se ha confeccionado un listado en el que quedan incluidos todos los trabajadores que cumplan las condiciones de edad, tiempo de cotización y antigüedad necesarias para acceder a la jubilación parcial, que figura adjunto y certificado como anexo I.

Artículo 5.º *Solución de discrepancias.*

Las discrepancias surgidas entre las partes en la aplicación del presente Acuerdo se dirimirán en el seno de la Comisiones Paritarias establecidas para la interpretación del Convenio Colectivo vigente.

Artículo 6.º *Forma y condiciones de denuncia.*

El presente acuerdo al ser plurianual mantendrá su vigencia hasta la fecha pactada, no obstante, mediante escrito motivado, las partes podrán denunciar el presente acuerdo en el primer trimestre de cada año de vigencia, haciéndose efectiva su desvinculación con lo pactado el uno de enero del año siguiente, o en todo caso, cuando se constate por ambas partes la existencia de condiciones o legislación que mejoren objetivamente lo establecido en el presente.

*Disposición final.*

Se establece como fuente supletoria de Derecho lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresa para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas, así como las disposiciones legales que afecten a esta Administración en el ámbito de su personal.

Y no siendo otro el objeto de la sesión se levanta la misma a las 13:00 horas del día de la fecha, para cuya constancia y como muestra de conformidad del Acuerdo Colectivo pactado se redacta el presente acta, que firman las partes, de lo que da fe el Secretario que suscribe en Dos Hermanas, a 22 de marzo de 2013.

Firmado. Francisco Toscano Sánchez, Basilia Sanz Murillo, Juan Antonio Núñez Silva, Remedios Cárdenas Díaz, Rafael Fernández Jiménez, Juan Sánchez Román, Miguel Ramos Reina.

Ante mí, el Secretario.

15W-7435

---

*Delegación Territorial en Sevilla*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, y a los efectos previstos en el mismo, se anuncia que han sido depositados en este Centro el día 24 de julio de 2018, el Acta de constitución y los Estatutos de la Asociación denominada Asociación de Comerciantes del Sector Turístico de Sevilla (ATURHIS). Siendo su ámbito territorial provincial y el funcional el desarrollo de actividades en el ámbito profesional del sector turístico, siempre y cuando no sea propiamente del sector de la hostelería. Los firmantes del Acta de Constitución son: Don Rafael Rojas Moreno, en representación de Rondando Souvenirs, S.L.; don Borja Ferrara Blasco, en representación de Gestión Integral de Tiendas de Souvenirs, S.L.; don Juan Antonio Olivero Pastrana y don Manuel Eguía Padilla.

En Sevilla a 27 de julio de 2018.—La Jefa de Servicio de Administración Laboral, Pastora Fernández Arqueros.

6W-6114