

# NORMATIVA DE PEONES

*ACTUALIZADA SEGÚN BASES DE LA  
CONVOCATORIA EN MARZO DE 2025.*



**SEM  
SEVILLA**



# ÍNDICE

**SEGÚN LAS BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA DE LAS PLAZAS DE PEÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA, PUBLICADAS EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA Nº 25 EL 06/02/2025.**

## **Grupo II. Normativa.**

1. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Definiciones (artículo 4). Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Principios de la acción preventiva (artículos 14 y 15).*
2. *Derechos de los empleados públicos. Derechos individuales. Derechos individuales ejercidos colectivamente (artículos 14 y 15 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).*
3. *Derecho a la negociación colectiva. Representación y participación institucional. Derechos de reunión: principios generales, negociación colectiva y participación del personal laboral (artículos 31 y 32 del texto refundido del EBEP).*
4. *Deberes de los empleados públicos. Código de conducta. Principios éticos. Principios de conducta (artículos 52, 53 y 54 del texto refundido del EBEP).*
5. *Descripción de puestos tipo según el artículo 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.*
6. *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía: artículos 3 y 4. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género: artículos 1, 1 bis y 3.”*

# NORMATIVA PEONES ACTUALIZADA 03/2025.

## TEMA 1

### Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### *CAPÍTULO PRIMERO. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.*

##### Artículo 4 Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «**prevención**» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «**riesgo laboral**» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «**daños derivados del trabajo**» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «**riesgo laboral grave e inminente**» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «**potencialmente peligrosos**» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «**equipo de trabajo**» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «**condición de trabajo**» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «**equipo de protección individual**» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

### ***CAPÍTULO TERCERO. Derechos y obligaciones.***

#### **Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo **deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.**

Este deber de protección constituye, igualmente, un **deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.**

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario 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 los riesgos que no se hayan podido evitar y los

niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

**Número 2 del artículo 14 redactado por el apartado uno del artículo segundo de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales («B.O.E.» 13 diciembre). Vigencia: 14 diciembre 2003**

**3.** El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

**4.** Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

**5.** El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

### Artículo 15 Principios de la acción preventiva.

**1.** El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) 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 y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- 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 los trabajadores.

**2.** El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.



## **TEMA 2**

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

#### **TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos**

##### **CAPÍTULO I. Derechos de los empleados públicos.**

###### **Artículo 14 Derechos individuales.**

Los empleados públicos tienen los siguientes **derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:**

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. **Letra h) del artículo 14 redactada por el apartado uno de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («B.O.E.» 1 marzo). Vigencia: 2 marzo 2023**
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o

circunstancia personal o social. **Letra i) del artículo 14 redactada por el apartado uno de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («B.O.E.» 1 marzo). Vigencia: 2 marzo 2023**

**j)** A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**j bis)** A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

**Letra j) bis del artículo 14 introducida por la disposición final decimocuarta de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales («B.O.E.» 6 diciembre). Vigencia: 7 diciembre 2018.**

**k)** A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

**l)** A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**m)** A las vacaciones, descansos, permisos y licencias

**n)** A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

**o)** A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

**p)** A la libre asociación profesional.

**q)** A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

#### **Artículo 15 Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

**a)** A la libertad sindical.

**b)** A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

**c)** Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

**d)** Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

**e)** Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

## **TEMA 3**

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

#### ***TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos.***

#### ***CAPÍTULO IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.***

##### **Artículo 31 Principios generales.**

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.
3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.
4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.
5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.
6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.
7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.
8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

## Artículo 32 Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la **legislación laboral**, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

*Párrafo final del número 2 del artículo 32 suprimido por el apartado uno de la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 («B.O.E.» 24 diciembre). Vigencia: 1 enero 2023 Efectos / Aplicación: 1 enero 2023.*



## **TEMA 4**

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

#### ***TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos.***

##### ***CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.***

###### **Artículo 52 Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

###### **Artículo 53 Principios éticos.**

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Número 4 del artículo 53 redactado por el apartado seis de la disposición final decimosexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI («B.O.E.» 1 marzo). Vigencia: 2 marzo 2023

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

#### Artículo 54 Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

**5.** Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

**6.** Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

**7.** Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

**8.** Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

**9.** Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

**10.** Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

**11.** Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.



## **TEMA 5**

### **Descripción de puestos tipo según el artículo 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.**

#### **Artículo 18. Descripción de Puestos Tipo.**

##### **1. Jefatura de Servicio.**

**Puestos de mando** cuya competencia comprende **funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior**, y la **directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título superior**.

Tiene la **responsabilidad de la decisión, dirección, ejecución, coordinación y control de trabajo** de las distintas unidades administrativas integradas en el Servicio.

Para desempeñar una **Jefatura de Servicio se requiere pertenecer al Grupo A1**.

##### **2. Adjuntía de la Jefatura de Servicio.**

Puesto de trabajo al que compete la **colaboración, suplencia y sustitución del Jefe de Servicio**, teniendo a su vez la **Jefatura de una Sección**. Depende de la Jefatura de Servicio en la que está integrada y ante la que es **responsable**.

Para desempeñar una **Adjuntía de Jefatura de Servicio se requiere pertenecer a los Grupos A1 o A2**.

##### **3. Jefatura de Sección.**

Puesto de mando que **depende directamente de la Jefatura de Servicio**, ante la que es **responsable**, y cuya competencia comprende, dentro del sector o grupo de funciones en que se divida el Servicio y siguiendo las directrices que éste le marque, **funciones de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior**, y la **directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título universitario**.

Es **responsable**, dentro de las funciones que le están encomendadas, de la **decisión, dirección, ejecución y control del trabajo de las distintas unidades administrativas integradas en la Sección**. Este **control** se ejerce indistintamente a **nivel de realización** y a **nivel de resultados** y se efectúa de forma inmediata sobre los Jefes de cada unidad administrativa.

Para desempeñar una Jefatura de Sección de la Escala de Administración General se requiere pertenecer al Grupo A1.

Si la Jefatura fuere en la **Subescala Técnica de Administración Especial** se requiere indistintamente pertenecer a los Grupos A1 o A2.

#### **4. Adjuntía de la Jefatura de Sección.**

Puesto de trabajo encargado de **colaborar, suplir y sustituir al Jefe de Sección**, titular a su vez de un **Negociado**.

Para desempeñar una Adjuntía de Jefatura de Sección se requiere pertenecer a los Grupos A1, A2 o C1.

#### **5. Jefatura de Negociado.**

Puesto de trabajo responsable de la **ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa**. El titular realiza trabajos de mayor dificultad que los supervisados.

Para desempeñar una Jefatura de Negociado se requiere pertenecer a los Grupos A1, A2 o C1.

#### **6. Jefatura de Grupo.**

Puesto de trabajo que, **además de realizar las mismas tareas de los trabajadores a él subordinados, ejerce la supervisión y control de la tarea ejecutada por éstos**.

Para desempeñar una Jefatura de Grupo se requiere pertenecer a los Grupos C1 o C2.

#### **7. Técnico Superior.**

Los trabajadores que estando en posesión del correspondiente **Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero** desempeñan un puesto de trabajo acorde con la profesión de Técnico Superior.

#### **8. Técnico Medio.**

Los trabajadores que estando en posesión del correspondiente Título de **Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico o equivalente y/o perteneciendo a Grupo A2**, desempeñan un puesto de trabajo acorde con la profesión de Técnico Medio.

## 9. Jefe Administrativo.

Puesto de trabajo responsable de la **ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa, el titular realizará trabajos de mayor dificultad que los supervisados.**

## 10. Técnico Auxiliar.

Los trabajadores que estando en la posesión del correspondiente **Título de Bachiller Superior, B.U.P. o F.P. segundo grado y/o perteneciendo al Grupo C1,** desarrollan funciones burocráticas, administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas **asumiendo la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.**

## 11. Oficial Administrativo.

Los trabajadores que estando en posesión del correspondiente **Título de Bachiller Superior, B.U.P. o F.P. segundo grado y/o perteneciendo al Grupo C1,** desarrollan funciones burocráticas administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas.

## 12. Auxiliar Administrativo.

Los trabajadores que estando en posesión del correspondiente **Título de F.P. primer grado o Graduado Escolar,** desempeñan **funciones administrativas y burocráticas simples** bajo la dirección de su inmediato superior.

## 13. Regente de Imprenta.

El trabajador que estando en posesión de la **titulación de Bachiller Superior, B.U.P. o F.P. segundo grado,** que dirige, controla, distribuye y se responsabiliza de los trabajos que se desarrollan en la Imprenta Municipal.

## 14. Jefe Obrero.

Los trabajadores que perteneciendo al **Grupo C1** desarrollan **trabajos acordes con su categoría y distribuyen, coordinan y controlan a un grupo de trabajadores de niveles inferiores. Podrá desempeñar, siempre por delegación,** funciones que le atribuya el Jefe de la Unidad al que esté adscrito, de acuerdo con la R.P.T.

## 15. Capataz.

Los trabajadores que perteneciendo al **Grupo C1** desarrollan **trabajos acordes con su categoría y distribuyen, coordinan y controlan a un grupo de trabajadores de niveles inferiores.**

#### **16. Maestro.**

Los trabajadores que estando en posesión de la **titulación o habiendo demostrado conocimiento a nivel de Formación Profesional de primer grado o Graduado Escolar, desarrollan trabajos con total dominio de su oficio respectivo, realizan los trabajos para los que se requiere mayor esmero y delicadeza, con el suficiente grado de perfección y calidad.**

**Podrá tener a su cargo a trabajadores de inferior nivel.**

#### **17. Inspector.**

Los trabajadores que perteneciendo al **Grupo C2 supervisan, inspeccionan y controlan los trabajos o actividades realizados en el ámbito de su servicio. Inferior Nivel.**

#### **18. Oficial de Primera.**

Los trabajadores que perteneciendo al **Grupo C2 desarrollan y ejecutan los correspondientes trabajos de un oficio determinado, con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos.**

**Podrá tener a su cargo a trabajadores de inferior nivel.**

#### **19. Ayudante.**

Los trabajadores que, perteneciendo al **Grupo Agrupación Profesional, tienen la suficiente capacitación profesional o experiencia laboral para colaborar con los Oficiales de Primera o los Maestros en los trabajos que se les encarguen, ejecutando aquellos de menor especialización. Desarrollan, con independencia del Oficial de Primera o del inspector, las funciones para las que su oficio o profesión les capaciten.**

#### **20. Peón.**

**Los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad realizan funciones básicas, simples y sencillas, auxiliando en su tarea el trabajo de los oficiales de primera o de ayudante y siempre bajo la supervisión de éstos.**

**B. Las categorías de capataces, maestros, inspectores, oficiales de primera y ayudantes, tendrán la cualificación correspondiente a un oficio o profesión según Anexo.**

## **TEMA 6**

### ***Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.***

#### **TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.**

##### **Artículo 3 Definiciones.**

1. Se entiende por **discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

2. Se entiende por **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. Se entiende por **representación equilibrada** aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

4. El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.

5. Se entiende por **transversalidad** el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

6. Se entiende por **acoso sexual** el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Número 6 del artículo 3 redactado por el apartado uno del artículo único de la L [ANDALUCÍA] 9/2018, 8 octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA 15 octubre). Vigencia: 16 octubre 2018

7. Se entiende por **acoso por razón de sexo** el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Número 7 del artículo 3 redactado por el apartado uno del artículo único de la L [ANDALUCÍA] 9/2018, 8 octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de

noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía («B.O.J.A.» 15 octubre). Vigencia: 16 octubre 2018

8. Se entiende por **lenguaje sexista** el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.

Número 8 del artículo 3 introducido por el apartado uno del artículo único de la L [ANDALUCÍA] 9/2018, 8 octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía («B.O.J.A.» 15 octubre). Vigencia: 16 octubre 2018

9. Se entiende por **interseccionalidad** la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad

Número 9 del artículo 3 introducido por el apartado uno del artículo único de la L [ANDALUCÍA] 9/2018, 8 octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía («B.O.J.A.» 15 octubre). Vigencia: 16 octubre 2018.

#### Artículo 4 Principios generales.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

**8.** El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

**9.** El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

**10.** La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

**11.** La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.

**12.** El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

**13.** La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

**14.** La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.



# ***Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.***

## **TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1 Objeto de la Ley.**

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la presente Ley.

2. Asimismo, será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias.

Artículo 1 redactado por el número Uno del artículo único de la Ley [ANDALUCÍA] 7/2018, 30 julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, 26 noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (BOJA 1 agosto). Vigencia: 2 agosto 2018

### **Artículo 1 bis Concepto de víctima de violencia de género.**

A efectos de la presente Ley, se considerarán víctimas de violencia de género y tendrán reconocidos los derechos de esta norma sin necesidad de interposición de denuncia, tanto si se trata de violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o violencia económica:

a) La mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona. A estos efectos, el término «mujer» incluye a las menores de edad que puedan sufrir violencia de género.

b) Las hijas e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre.

c) Las personas menores de edad, las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento.

d) Las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados.

Artículo 1 bis introducido por el número Dos del artículo único de la Ley [ANDALUCÍA] 7/2018, 30 julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, 26 noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (BOJA 1 agosto). Vigencia: 2 agosto 2018

### Artículo 3 Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género.

1. A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia de género aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la presente Ley.

2. La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Comprende, asimismo, las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

3. Los actos de violencia de género a los que se refiere el apartado 4 del presente artículo podrán responder a cualquiera de la siguiente tipología:

a) **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que produzcan en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

c) **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

d) **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

4. A efectos de lo previsto en la presente Ley, tendrán la consideración de actos de violencia de género, entre otros, las siguientes manifestaciones:

a) La violencia en la pareja o expareja, ejercida contra una mujer por el hombre que sea o haya sido su cónyuge o con el que mantenga o haya mantenido relaciones de afectividad, con o sin convivencia, cualquiera que sea el entorno en el que se produzca.

**b)** El feminicidio, entendido como los homicidios o asesinatos de las mujeres motivados por una discriminación basada en el género. Se incluirán los homicidios o asesinatos cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el infanticidio de niñas por estos motivos, el homicidio o asesinato vinculado a la violencia sexual y el homicidio o asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata.

**c)** Las agresiones y abusos sexuales realizados por hombres contra las mujeres mediante la utilización del sexo como arma de poder sobre aquellas, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzcan.

**d)** El acoso sexual, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

**e)** El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

**f)** La violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, entendida como actuaciones que restrinjan el libre ejercicio de su derecho a la salud sexual o reproductiva, que nieguen su libertad de disfrutar de una vida sexual plena y sin riesgos para su salud, el derecho a decidir, el derecho a ejercer su maternidad y el derecho a no sufrir esterilizaciones forzadas.

**g)** La trata de mujeres y niñas, conceptuada como la captación, transporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios con la finalidad de explotación sexual, laboral, matrimonio servil y cualquier otra que pudiera estar relacionada con esta tipología de vulneración de los derechos humanos.

**h)** La explotación sexual de mujeres y niñas, consistente en la obtención de beneficios de cualquier tipo, mediante la utilización de violencia, intimidación, engaño o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, aun con el consentimiento de la misma, en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.

**i)** La mutilación genital femenina, entendida como conjunto de prácticas que suponen la extirpación total o parcial de los genitales externos femeninos o produzcan lesiones en los mismos por motivos no médicos ni terapéuticos sino, generalmente, culturales, aunque exista consentimiento expreso o tácito de la mujer, adolescente o niña.

**j)** El matrimonio precoz o forzado, entendido como un matrimonio en el que no haya existido un consentimiento libre y pleno de la mujer para su celebración, bien porque haya sido fruto de un acuerdo entre terceras personas, ajeno a la voluntad de aquella,

bien porque se celebre bajo condiciones de intimidación o violencia o porque no se haya alcanzado la edad prevista legalmente para otorgar dicho consentimiento o se carezca de capacidad para prestarlo, incluso si en el momento de la celebración no se hubiera procedido a su incapacitación judicial.

**k)** Las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales que atenten contra los derechos de las mujeres, tales como crímenes por honor, crímenes por la dote, ejecuciones extrajudiciales, ejecuciones o castigos por adulterio o violaciones por honor.

**l)** La violencia derivada de conflictos armados, incluyendo todas las formas de violencia posible: asesinato, violación, embarazo forzado, aborto forzado o esterilización forzosa, entre otras.

**m)** La ciberviolencia contra las mujeres es aquella violencia de género en la que se utilizan las redes sociales y las tecnologías de la información como medio para ejercer daño o dominio, entre las que figuran el ciberacoso, ciberamenazas, ciberdifamación, la pornografía no consentida, los insultos y el acoso por motivos de género, la extorsión sexual, la difusión de imágenes de la víctima y las amenazas de violación y de muerte.

**n)** La violencia vicaria es la ejercida sobre los hijos e hijas, así como sobre las personas contempladas en las letras c y d del artículo 1 bis, que incluye toda conducta ejercida por el agresor que sea utilizada como instrumento para dañar a la mujer.

**ñ)** La violencia que se ejerce a través de medios de comunicación o publicidad, que fomente o incentive la discriminación por razón de sexo o utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio o incorporando mensajes que la promuevan.

**o)** Cualquier otra forma de violencia contra las mujeres que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas comprendidas en el objeto y ámbito de aplicación de la presente Ley.

Artículo 3 redactado por el número Cuatro del artículo único de la Ley [ANDALUCÍA] 7/2018, 30 julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, 26 noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (BOJA 1 agosto).  
*Vigencia: 2 agosto 2018.*

12/03/2025