

RESOLUCION de 16 de diciembre de 1994, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder la subvención que se cita.

Orden de la Consejería de Trabajo de 2 de febrero de 1994, de convocatoria y desarrollo del Decreto 23/94, de 1 de febrero, por el que se establecen los programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.

En base a ello se ha concedido subvención a Coordinadora Linense contra la Droga «Despierta», por un importe de 4.506.600.

Cádiz, 16 de diciembre de 1994.- La Delegada, M.º Jesús Castro Mateos.

RESOLUCION de 30 de enero de 1995, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se actualiza el coste de las plazas concertadas por dicho Instituto con centros especializados para los sectores de personas mayores y personas con minusvalías.

En virtud de lo dispuesto por la Disposición Transitoria Primera y Segunda y Disposición Final Primera de la Orden de 17 de junio de 1993, por la que se regulan los conciertos de plazas entre el Instituto Andaluz de Servicios Sociales y los centros de atención especializados para los sectores de personas mayores y personas con minusvalías, esta Dirección Gerencia,

RESUELVE

Primero. A partir del 1 de enero de 1995 el coste de los distintos tipos de plazas ocupadas que se concierten por el I.A.S.S., al amparo de la citada Orden, será como cantidad máxima la siguiente:

1. En Residencias para personas mayores:

- a) Plazas de personas válidas: 2.883 ptas./día.
- b) Plazas de personas asistidas: 4.958 ptas./día.
- c) Plazas de personas mayores con trastornos graves y continuadas de conducta: 5.766 ptas./día.

2. En Unidades de Día para mayores:

Plaza en Unidad de Día, en régimen de media pensión 43.764 ptas./mes.

3. En Residencias para personas con minusvalía:

- a) Plaza de personas con deficiencia mental gravemente afectadas: 5.551 ptas./día.
- b) Plaza de personas con minusvalía gravemente afectadas concurrente con parálisis cerebral: 5.551 ptas./día.
- c) Plaza de persona con deficiencia mental y alteraciones graves y continuadas de conducta: 6.112 ptas./día.
- d) Plaza de persona con minusvalía física gravemente afectada: 6.112 ptas./día.
- e) Plaza de persona con deficiencia mental en Residencia de Adultos: 2.818 ptas./día.

4. En Centros de Día para personas con minusvalía.

a) Plaza en Unidad de Día para gravemente afectada; en régimen de media pensión y transporte:

a.1. En Unidad de Día a partir de 20 usuarios: 82.195 ptas./mes.

a.2. En Unidad de Día de 8 a 19 usuarios, anexa a centro ocupacional o residencia: 63.458 ptas./mes.

b) Plaza en Centro Ocupacional:

b.1. En régimen de media pensión y transporte: 46.403 ptas./mes. En este coste están incluidos los gastos de comedor y transporte: 6.565 ptas. por cada concepto.

b.2. En Centro Ocupacional del usuario que ocupe plaza residencial: 28.725 ptas./mes.

Segundo. Los conciertos vigentes no adecuados a la Orden mencionada continuarán rigiéndose por sus cláusulas específicas incluidos los costes pactados.

Sevilla, 30 de enero de 1995.- El Director Gerente, Ramón Zamora Guzmán.

RESOLUCION de 31 de enero de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, recaída en el expte. núm. 89/94, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el personal Laboral del Organismo Autónomo Provincial de Medio Ambiente.

Visto el convenio colectivo para el personal laboral del Organismo Autónomo Provincial de Medio Ambiente de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla (Código: 4103122), para 1995, suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero: Registrar el convenio colectivo para el personal laboral del Organismo Autónomo Provincial de Medio Ambiente de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.

Segundo: Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente o por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 114, 116.1 y 48.2 de la Ley

30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla, 31 de enero de 1995.- La Delegada, M.º Aurora Atoche Navarro.

ACTAS

En la ciudad de Sevilla, siendo las diez horas, del día 21 de Noviembre de 1994, se reúnen los Sres. relacionados a continuación, componentes de la Comisión Negociadora que a continuación se relacionan:

PARTE ECONOMICA

Vocal:

D. Manuel Copete Nuñez.
D. Jaime Morell Sastre.

Asesor:

D. Andrés Bojollo Gavilán.

PARTE SOCIAL:

Por U.G.T.

D. Manuel Alcántara Gonzalez.

Asesor:

D. Pedro Domínguez Mateo.

ACUERDAN: dar por terminadas las negociaciones del Convenio Colectivo entre el Organismo Autónomo Provincial del Medio Ambiente, de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla y su personal laboral, para el año 1995, aprobando por unanimidad de sus componentes el texto del Preacuerdo de dicho Convenio tal como quedó consensuado por las partes el pasado día diez de Noviembre, dándole carácter definitivo al texto y comprometiéndose a su remisión a la autoridad laboral para su registro y depósito posterior publicación en el Boletín Oficial.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO AUTONOMO PROVINCIAL DEL MEDIO AMBIENTE DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE SEVILLA.

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas, que, por cuenta del Organismo Autónomo Provincial de Medio Ambiente de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a los Centros de trabajo del O.A.P.M.A., aun cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia de Sevilla.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día uno de enero de 1995, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1995.

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

Si alguna de las partes que lo suscriben no formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1995.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 4.º *Conceptos retributivos genéricos.*

En cumplimiento de la voluntad de homologación con los empleados públicos que presten sus servicios en Diputación, y, considerando las especificaciones de la Normativa legal sobre salarios, la retribución del personal afectado por este Convenio, está constituida, con carácter general, por el concepto Salario Base. Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en Anexo I, junto a las Tablas Salariales.

Así mismo, tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de Antigüedad y Pagas Extraordinarias, tal y como se contemplan en los artículos correspondientes del presente Convenio que los desarrolla.

Artículo 5.º *Salario Base.*

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en Tablas Anexas.

Artículo 6.º *Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo Económico se refleja en las Tablas Salariales adjuntas.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Artículo 7.º *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo correspondiente de las Tablas Salariales adjuntas; dichas Pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre. Asimismo, en los meses de Junio y Diciembre, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad.

Artículo 8.º *Valoración de puestos.*

Con el fin de dotar a aquellos puestos de trabajo a los que se estime oportuno de un Complemento de Puesto de Trabajo, la Comisión Paritaria del Convenio estudiará tal dotación, que seguirá los cauces que se establezcan en la valoración de Puestos de Trabajo que actualmente se realizan en el marco del Acuerdo y Convenio de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.

Para lograr tal objetivo se contará, en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con la cantidad de hasta 5.000.000 ptas.

Artículo 9.º *Carrera profesional.*

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos. (En la actualidad, artículo 21 de la Ley 30/84, de medidas para la reforma de la Función Pública y normas concordantes).

Artículo 10.º *Complemento de productividad.*

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de productividad, que será negociado y consensuado por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 11.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

1.º El número de horas extras no podrá ser superior a ochenta al año.

2.º Siempre que se estime preciso su prestación se enviará informe previo al Gerente del O.A.P.M.A., explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

3.º El Gerente remitirá, por escrito, al Representante de los trabajadores los informes a que hace referencia el apartado 2.º.

4.º En todos los casos de supresión de horas extras habituales, el O.A.P.M.A. pactará con el Comité Intercentros la creación de puestos de trabajo en el primer trimestre del año.

5.º El Organismo del Medio Ambiente elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de la producción de plazas vacantes, la creación anual de nuevos puestos de trabajo originados por la ampliación del programa de supresión de horas extraordinarias. Dicho informe deberá ser remitido al Representante de los trabajadores o a la Sección Sindical.

6.º Las horas extraordinarias se devengarán según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Retribución anual}}{1498} \times 1,75$$

Las horas extraordinarias serán abonadas, como máximo, en el mes siguiente a su realización.

7.º Por acuerdo del trabajador con el Gerente, las horas extras podrán compensarse en descanso, en cuantía doble a las realizadas.

Artículo 12.º *Festivos.*

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, el O.A.P.M.A. vendrá obligado a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, se abonarán como horas extraordinarias, aunque excluyendo para el cómputo la cantidad correspondiente a la antigüedad, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, resolviéndose en nómina las fechas de los festivos correspondientes.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

Con la finalidad de un adecuado seguimiento de la incidencia de la realización de trabajo en días festivos, se enviará informe al Gerente, en el que haga referencia a los puestos de trabajo que necesariamente sean cubiertos, el cómputo de prestación horaria en la jornada y los trabajadores concretos que han de realizarlo.

Artículo 13.º *Plan de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Teniendo como prioritario fin la necesidad de que desaparezca cualquier puesto de trabajo que pueda considerarse tóxico, penoso o peligroso, y, en tanto no se determinen otros procedimientos legales de compensación, se abona un Plus de acuerdo con los módulos por Grupos Económicos que se reflejan a continuación, para aquellos puestos declarados como tales, cantidad que entrará a formar parte del aumento del Complemento Específico del puesto, abonándose al mes siguiente de su realización.

Grupo 1.....	16.959 ptas.-
Grupo 2.....	17.892 ptas.-
Grupo 3.....	20.714 ptas.-
Grupo 4.....	22.700 ptas.-
Grupo 5.....	31.516 ptas.-

Artículo 14. Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, el O.A.P.M.A., pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 24 pesetas kilómetro, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

El trabajador que dentro de su jornada laboral, y debidamente autorizado, circule con su vehículo por cortijos, caminos, veredas, sendas y carreteras no asfaltadas, percibirá 27 pesetas por kilómetro recorrido por tales vías en lugar de las 24 pesetas kilómetro a que hace referencia el apartado anterior.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones normativas referidas al abono de kilometrajes al personal laboral, hasta la cantidad que en ellas se establezcan.

Artículo 15. Dietas.

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

a) Cinco mil setecientos cincuenta y cinco pesetas (5.755 ptas.-) diarias cuando el trabajador haya de pernoctar fuera. El conductor, si se pernocta fuera de la provincia, podrá optar por quedar en el mismo hotel que la persona a la que acompaña o percibir las 5.755 pesetas, salvo en casos de falta de plazas en el hotel en el que podrá hacerlo en otro de categoría similar, en estos casos percibirá los conceptos del apartado c) por almuerzo y cena, más la factura del hotel en concepto de estancia, y en el supuesto de que éstas contengan además la manutención no percibirán nada por los otros apartados de este artículo.

b) Cuando se trate de desplazamientos de duración superior a tres días para participar en colonias vacacionales en régimen de residencia o camping, con alumnos internados o pacientes mentales, la dieta se sustituirá por una indemnización equivalente a tres mil doscientas cincuenta pesetas diarias (3.259 ptas./día), por todos los conceptos de dietas, con carácter de dedicación exclusiva; además disfrutará de un día hábil de descanso por cada día trabajado, siendo éste doble en el caso de que coincida con su descanso semanal establecido.

c) Cuando el trabajador no se vea precisado a pernoctar fuera, dos mil ochocientos treinta pesetas (2.830 ptas.-) para almuerzo y cena, y dos mil ciento dos pesetas (2.102 ptas.-), para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

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

Artículo 16. Liquidación y pago.

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago del anticipo mensual se efectuará mediante cheque nominal, los días 15 de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.**Artículo 18. Excedencia.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador y siempre que tenga más de dos años de antigüedad en la empresa. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por el órgano competente del O.A.P.M.A. en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Además, en algún caso concreto, podrá considerarse el órgano unipersonal competente del O.A.P.M.A., el Delegado de Personal legalmente constituido, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de tres meses al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre o compañero, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado.

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.

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

El O.A.P.M.A. podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

c) Para el cumplimiento del servicio militar obligatorio de los trabajadores hijos, se les concederá excedencia, siendo computables a efectos de antigüedad y derechos pasivos el tiempo que permanezcan en dicha situación. Durante dicho tiempo se les abonará la parte del Salario Base que corresponda a las cuantías análogas de Sueldo Base y Complemento Específico del personal funcionario de similar Grupo de clasificación, además de Pagas Extraordinarias y Antigüedad si la tuviere, siendo aplicable todo ello a los casos de servicio social sustitutorio para los objetores de conciencia.

Artículo 19. Licencias.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe de la Representación de los trabajadores. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

Artículo 20. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio, 18 días naturales, prorrogables a quince días más, sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, cuatro días naturales por cada hijo, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal de embarazo se remite al apartado k).

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

d) Por cambio de domicilio dos días.

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

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

g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en periodos de dos días por examen, y cuatro si es fuera de la provincia.

h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse a la Gerencia con una antelación de diez días negociándose con el Representante de los trabajadores en los supuestos de problemas de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

i) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañeros/a (siempre que se justifique por certificado de convivencia), abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Representante de los trabajadores y la Gerencia.

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

k) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i), hasta un máximo de diez días, estudiándose en cada caso concreto por el Representante de los trabajadores, junto con el Gerente.

l) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositado y, en su caso, los anticipos, garantizándose la adecuada cobertura de los servicios.

m) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho días al Representante de los trabajadores.

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

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

Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivos, y Vacaciones.**Artículo 21. Jornada laboral.**

La jornada laboral de los trabajadores del O.A.P.M.A. de la Diputación Provincial de Sevilla durante los ejercicios 1995 y 1996 será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los puestos con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Gerencia del Organismo y el Representante de los trabajadores, por medio de la elaboración de un cuadro horario, que será revisable anualmente.

Artículo 22. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada Servicio podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, respetándose en todo caso aquellos sectores que legalmente sean de superior duración. El periodo para su disfrute será los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado; y podrá dividirse en dos periodos, siendo el mínimo de siete días. El Gerente del O.A.P.M.A. negociará con el Representante de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

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

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Gerencia del Organismo y el Representante de los trabajadores, en los supuestos en que con tres semanas de antelación al disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

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

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Gerencia del Organismo y el Representante de los trabajadores. Asimismo, tendrá esta consideración los días 24 y 31 de diciembre.

Capítulo V. Condiciones Sociales.**Artículo 24. Mantenimiento de puesto de trabajo.**

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

El O.A.P.M.A. se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan Sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador

opte por la indemnización; si la Resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, sin menar algunos de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, el O.A.P.M.A. podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

En caso de que por accidente u otras causas le sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio Colectivo, el O.A.P.M.A. se compromete a respetar sus retribuciones económicas contempladas en el artículo 4º en otro puesto de trabajo.

Artículo 25. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho, además de a un periodo correspondiente de I.L.T., a una licencia con sueldo hasta 118 días si el parto es simple y hasta 129 si el parto es múltiple.

En lo referente a la opción de disfrute, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89.

Igualmente los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación, por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalías o disminución física y siempre que exista expresa prescripción del Servicio Médico de Empresa en ese sentido, el periodo de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

En los casos de adopción de menores de un año, otorgarán el mismo derecho que el primer párrafo en cuanto al número de días. No obstante, para el supuesto de que ambos sean trabajadores del O.A.P.M.A., los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro; y, en el caso de que sólo trabaje uno de ellos en el O.A.P.M.A., tal disfrute sólo corresponderá a la mujer, excepto si la adopción es múltiple.

Artículo 26. Seguro de vida.

El O.A.P.M.A. dotará un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente o absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 2.750.000 ptas., cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, o cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

Artículo 27. Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio en el O.A.P.M.A., sólo las percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado c) todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir seis mil setecientos dos pesetas (6.702 ptas.-) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Preescolar.

b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cinco mil doscientas pesetas (5.200 ptas.-) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de Preescolar hasta su ingreso en el primer curso de E.G.B.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de 1º a 5º de E.G.B., o de 1º a 5º de Educación Primaria, percibirán doce mil cuatrocientas treinta y siete pesetas (12.437 ptas.-) anuales por cada uno de los hijos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de 6º a 8º de E.G.B., o Graduado Escolar, o de 6º de Educación Primaria, o 1º o 2º de Educación Secundaria obligatoria, percibirán dieciséis mil novecientos veinticinco pesetas (16.925 ptas.-) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de B.U.P. o formación Profesional de 1º o 2º Grado, o 3º o 4º Educación Secundaria obligatoria o 1º de Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos dieciocho mil cuatrocientas setenta y ocho pesetas (18.478 ptas.-).

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de C.O.U. o Curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, o 2º de Bachillerato y Título de Bachiller, percibirán por cada uno de los hijos veinte mil quinientos pesetas (20.015 ptas.-) anuales.

g) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50% del importe de la matrícula por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

La ayuda concedida en este párrafo sólo se abonará una vez por curso completo.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla, y motiven gastos de residencia de alumnos, éste podrá solicitar al inicio del curso, con acompañamiento de informe de la Gerencia del Organismo una ayuda especial.

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

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

Por el O.A.P.M.A. se crea una bolsa de un millón de pesetas (1.000.000 ptas.-) para ayudas de estudios, a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados d), e), f) y g), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el periodo comprendido entre el 1 de agosto al 30 de noviembre. Finalizado dicho periodo, si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera de la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por el Gerente y el Representante de los trabajadores, determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

Artículo 28. Ayuda al minusválido.

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional, o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de nueve mil quinientas ochenta y tres pesetas (9.583 ptas.-), mensuales o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de nueve mil quinientas ochenta y tres pesetas (9.583 ptas.-) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 29. Uniformes y ropa de trabajo.

El O.A.P.M.A. estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que, por su actividad laboral, así lo determine la Gerencia y el Representante de los trabajadores de Uniformes y ropa de Trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente.

Anualmente, se acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios sea necesaria la reunión en otros meses.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo.

Artículo 30. Revisión Médica.

Dentro de la Jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio, serán objeto de una revisión médica anual obligatoria que se efectuará en el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en el Servicio Médico de Empresa de la Diputación, a elección del trabajador.

En caso de no hacerse efectiva la revisión por el Servicio Médico de la Diputación antes del 31 de diciembre del presente año, el Organismo se compromete a realizarlo en otro Servicio Médico de carácter privado.

Artículo 31. Préstamos.

Los trabajadores que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico, recibirán por parte del O.A.P.M.A. el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de quince mil pesetas (15.000 ptas.-), incluyendo en la nómina del mes correspondiente.

Artículo 32.

Al personal laboral fijo del O.A.P.M.A. se le proporcionará, en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal funcionario, la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Giongivetomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluoroterapia completa.
- Endodoncia.
- Obturaciones (empastes).

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

Artículo 33. Protección a la maternidad.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por la Gerencia del Organismo y el Representante de los trabajadores, se examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad y contagio desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar y, en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, y de horas extraordinarias a partir del cuarto mes, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 34. Anticipos reintegrables.

El O.A.P.M.A. mantendrá un fondo de hasta 1.000.000. ptas. para anticipos reintegrables, al que podrán acceder los trabajadores fijos; tales anticipos se distribuirán de forma proporcional a las solicitudes que se puedan presentar. Asimismo, se establece como cantidad individual máxima a percibir la de 400.000 ptas. que deberá reintegrarse a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales, salvo que el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas.

Para solicitar un nuevo anticipo deberá haberse reintegrado, en su caso, la totalidad del anteriormente concedido.

En caso de varias solicitudes, se prorrateará entre todos los solicitantes.

Capítulo VI. Formación Profesional, Ingresos, Vacantes, Categorías.

Artículo 35. Cobertura de vacantes y sistema de ascensos.

Las vacantes de cualquier categoría profesional que se produzcan o las plazas de nueva creación que no sean cubiertas por trabajadores que deseen trasladarse, que se encuentren en situación de excedencia o en situación de capacidad disminuida, será objeto de estudio por la Gerencia y el Representante de los trabajadores, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la ofrecerán a los empleados fijos del O.A.P.M.A. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente por ninguna de las partes en las formas y condiciones que determinen.

Las vacantes a cubrir se ofrecerán en convocatoria única al personal laboral fijo del O.A.P.M.A.

Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en el O.A.P.M.A.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Cuando la plaza necesite titulación será requisito necesario la titulación exigida por Ley, efectuándose una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado el Gerente y el Representante de los trabajadores.

b) Cuando para la plaza no se necesite titulación, se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos que elaborarán conjuntamente la Gerencia y el Representante de los trabajadores.

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

La composición del Tribunal será de cinco miembros de los cuales uno será de la parte social.

La provisión de vacantes se hará trimestralmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en el Tablón de anuncios del Organismo, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para presentación de solicitudes.

Artículo 36. Formación Profesional.

El O.A.P.M.A., consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con el Representante de los trabajadores, un Plan de Estudio y Formación Profesional.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, el O.A.P.M.A. concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes del O.A.P.M.A., el trabajador, previa autorización de la Gerencia podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, el O.A.P.M.A. procurará las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

Artículo 37. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría propia y la asignada a la función que efectivamente realice.

La realización de trabajos de categoría superior, responderán a necesidades excepcionales, y perentorias y, durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de seis meses anuales.

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

La ordenación de listas se hará entre la Gerencia y el Representante de los trabajadores.

Artículo 38. Categorías profesionales.

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Representante de los trabajadores.

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

Dentro de los dos primeros meses del año, la Gerencia expondrá en el Tablón de anuncios del Organismo el registro de las plantillas del personal fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno de los trabajadores los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.

3. Fecha de ingreso en el O.A.P.M.A.**4. Categoría profesional.****5. Situación laboral.****6. Número de registro de personal.****7. Servicio.****Artículo 39. Ingresos y contrataciones temporales.**

En cuanto a los ingresos y suplencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 para cobertura de vacantes.

Ningún trabajador será contratado por el O.A.P.M.A. si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo.

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

En los ingresos y contrataciones temporales, los trabajadores deberán someterse con carácter previo a la contratación, al correspondiente reconocimiento médico.

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

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 40.

El O.A.P.M.A. promoverá y activará la cultura y el deporte, dotando además de una biblioteca al Centro, procediéndose a elaborar una relación de libros y suscripciones, relacionados con la actividad de los trabajadores, que nutran la citada biblioteca. Igualmente, se facilitará la participación y el uso gratuito de los trabajadores y acompañantes en relación con las instalaciones deportivas dependientes de la Diputación Provincial, respetándose las normas de funcionamiento.

El Área de Cultura de la Diputación, a través de su Fundación, informará mensualmente a las Secciones sindicales de cuantos Actos organice. Los trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 25% del importe de las entradas, que se hará extensible a cuantas publicaciones realice la Corporación Provincial.

Asimismo, por parte del O.A.P.M.A., se constituirá un fondo de Cien mil ptas (100.000 ptas.), destinado a actividades lúdicas de los hijos de los trabajadores.

Capítulo VIII. Jubilación, Indemnizaciones, Incapacidad Laboral y Pensiones.**Artículo 41. Jubilación.**

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

**Edad
jubilación****Indemnización adicional****Indemnización adicional**

60

21 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.

61

15 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

62

11 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.

63

8 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive.

64

4 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive.

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

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

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

Artículo 42. Fondos u otros sistemas complementarios de pensiones.

Una vez establecido un Fondo u otro sistema complementarios de pensiones para el personal funcionario y laboral de la Excma. Diputación Provincial, por el Organismo se estudiarán las fórmulas de incorporación o adhesión a ese Fondo para su personal propio, con las aportaciones económicas que pudieran corresponder.

Artículo 43. Premio a la constancia.

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

- Un módulo mensual de los recogidos en la Tabla a que hace referencia el artículo 41 al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad.

- Dos módulos mensuales de los recogidos en la Tabla a que hace referencia el artículo 41 al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

Artículo 44. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio Médico de Empresa, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría

similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho, que se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 40, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al O.A.P.M.A.

Artículo 45. Incapacidad laboral transitoria.

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

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

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos previstos en los párrafos precedentes, el O.A.P.M.A. completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de I.L.T. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Capítulo VIII. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.**Artículo 46. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo.**

Con independencia de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por el O.A.P.M.A. y los representantes de los trabajadores, se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1º El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez pueda influir en las condiciones de trabajo.

2º Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3º En base al artículo 64-1 y 1.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con los Representantes de los trabajadores realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

4º El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por el Representante de los trabajadores.

5º Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adaptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6º Se elegirá un Vigilante de salud y seguridad en el Trabajo, cargo que delegará en el Delegado de personal.

7º El Representante de los trabajadores gozará de los siguientes derechos y competencias:

- a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
- b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.
- c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
- d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decida, el Representante de los trabajadores.
- f) Podrán proponer, previo aviso a la Gerencia del Organismo, la paralización del trabajo cuando aparezcan riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirá a la Autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del Representante de los trabajadores del Organismo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

8º Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad e Higiene, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de la Diputación, de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9º En el Centro de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por el Representante de los trabajadores.

10º Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

Capítulo IX.

Artículo 47. Responsabilidad Civil.

Una Vez establecido por la Corporación Provincial un Seguro de Responsabilidad Civil para el personal funcionario y laboral de sus plantillas propias, el Organismo estudiará o bien la posible incorporación a ese Seguro del personal afectado por este Convenio o la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil en los términos del concertado por la Corporación.

Capítulo X.

Artículo 48. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de la parte social y un miembro del O.A.P.M.A., estando la composición de la parte social en función de la representación sindical que se ostente en la Comisión Negociadora. Cualquiera de las partes puede convocar, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma; por acuerdo, cualquiera de las partes puede convocar a la otra.

Las convocatorias de reuniones de comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes. Existirán reuniones cuando así las partes lo crean oportuno.

En caso de discrepancia sobre algún asunto en el seno de la Comisión Paritaria de representación de las partes firmantes del Convenio Colectivo, se acudirá a la Jurisdicción competente en la materia.

Capítulo XI. Empleo

Artículo 49. Medidas contra el paro.

Ante la grave crisis de paro que afecta a Sevilla y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:

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

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

3º Ningún trabajador del O.A.P.M.A. ocupará más de un puesto de trabajo en el mismo, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

4º Al trabajador que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

Capítulo XII. Acción sindical en la empresa.

Artículo 50. Acción Sindical en la Empresa.

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

Artículo 51. Delegados de Personal.

El Delegado de Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros según criterio de cada Delegado, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Gerencia del Centro, Diputación, Vigilante de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por el representante de los trabajadores fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

Funciones:

- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo al O.A.P.M.A. de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
 - b) El Delegado de Personal participará en colaboración con el Centro en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos.
 - c) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a el Delegado de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirá informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el O.A.P.M.A., pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el delegado que solicite.
 - d) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Gerencia del Organismo.
 - e) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Delegado de Personal designar su representante.
 - f) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
 - g) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
 - h) Tendrá derecho a la siguiente información:
 - Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TCI y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
 - Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan y contratos.
 - i) Son funciones del Delegado de Personal la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.
 - j) La Gerencia del Organismo celebrará una reunión a requerimiento del Delegado de personal.
- Derechos y garantías: El Delegado de Personal gozará de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.
- a) En caso de imposición por parte del O.A.P.M.A. de cualquier sanción al Delegado de Personal, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.
 - b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 52. Secciones Sindicales.

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

A los fines antedichos, los trabajadores podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto a las Autoridades, Órganos y Jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de ingerencia de estas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

El O.A.P.M.A. dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
- c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en el Centro de trabajo, teniendo en cuenta previo a su constitución, que tenga el 20% de afiliación en el Organismo.

Cada sección sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical y a un delegado más al llegar a los 25 primeros afiliados; por cada 25 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los delegados de personal en materia de derechos y garantías, disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Funciones:

- a) Todas las recogidas establecidas en la L.O.L.S.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar de éstos.
- d) Ante cualquier conflicto se les reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los

órganos del O.A.P.M.A. por si o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en el tablón de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

a) El O.A.P.M.A. habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

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

c) En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por el O.A.P.M.A.

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

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

f) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para la asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la central sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

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

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

Artículo 53. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores del O.A.P.M.A. tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Gerencia, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoquen el Representante de los trabajadores o Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral del O.A.P.M.A., mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado.

El Centro de trabajo dispondrá de un local adecuado para la celebración de Asambleas.

Capítulo XIII. Faltas y Sanciones.

Artículo 54. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.

b) La falta de asistencia sin causa justificada.

c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.

d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El indisponido durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en plazo de sesenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura del O.A.P.M.A.

h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

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

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

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

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

2. Faltas graves. Son faltas graves:

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

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

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

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

e) La simulación de la presencia de otro trabajador o funcionario, utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquier otra manera.

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

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

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

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

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

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

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

m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

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

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

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

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

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

g) La embriaguez habitual o toxicomania si repercute negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.

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

i) Violar secretos del O.A.P.M.A., cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

Sanciones.

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

1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

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

3. Sanciones por faltas muy graves. Serán las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a noventa días.

b) Despido.

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

DISPOSICION ADICIONAL 1ª.

Por la Comisión Paritaria del Convenio se procederá a la adaptación de las mejoras de toda índole, incluidas las de tipo retributivo, que un posible Convenio Colectivo del personal laboral de la Excm. Diputación Provincial para el año 1995 pudiera introducir.

Anexo I. Grupos económicos.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios en el O.A.P.M.A., se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos:

Grupo 5. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo 4. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3º Grado o equivalente.

Grupo 3. Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudiera establecerse.

Grupo 2. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón del oficio pudiera establecerse.

Grupo 1. Certificado de Escolaridad.

Anexo II. Relación de categorías profesionales del personal laboral del Organismo Autónomo Provincial del Medio Ambiente.

Grupo V:

- * Técnico Superior (Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos).
- * Titulado Superior (Licenciado en Derecho).

Grupo IV:

- * Técnico Medio (Arquitecto e Ingenieros Técnicos)
- * Técnico Medio (Graduado Social)
- * Técnico Medio (Responsable de Educación Medioambiental)

Grupo III:

- * Especialista de 1º
- * Delineante
- * Responsable de Coordinación Medioambiental

Grupo II:

- * Especialista de 2º (Auxiliares Administrativos)
- * Coordinador Medioambiental
- * Coordinador de Educación Medioambiental

Grupo I:

- * Vigilante de Obras

PERSONAL LABORAL
Anexo III

RETRIBUCIONES PERSONAL "LABORAL"	
TABLA "MENSUAL"	
SALARIO BASE	
	PTAS./MES
GRUPO I	163.108
GRUPO II	175.921
GRUPO III	197.367
GRUPO IV	256.017
GRUPO V	300.958

PAGAS "EXTRAORDINARIAS"			
GRUPOS ECONÓMICOS	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE
1	60.066	99.205	99.205
2	61.138	105.599	105.599
3	62.211	121.971	121.971
4	63.283	152.636	152.636
5	64.356	174.105	174.105

ANTIGÜEDAD		
GRUPOS ECONÓMICOS	ANTIGÜEDAD MENSUAL	ANTIGÜEDAD ANUAL
1	3.340	46.760
2	3.560	49.840
3	3.895	54.530
4	4.118	57.652
5	5.935	83.090

TABLA "JUBILACIÓN ANTICIPADA"							
GRUPO	MÓDULO ANTIGÜEDAD	MÓDULO PTAS./MES	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS
I	3.116	138.992	21	15	11	8	4
II	3.323	152.188	21	15	11	8	4
III	3.636	172.922	21	15	11	8	4
IV	3.844	229.890	21	15	11	8	4
V	5.539	268.450	21	15	11	8	4

Anexo IV. Relación Puesto de Trabajo del O.A.P.M.A.

Puesto de trabajo	Nº	Vinc.	Grupo.	Titulación.
Gerente	1	L/F	5	
Dº. Técnico	1	L/F	5	Ingeniero de Caminos, Canales, Pº.
Jef. Ciclo. Hidráulico	1	L/F	5	Ingeniero de Caminos, Canales, Pº.
Jef. Residuo	1	L/F	5	Ingeniero Superior
Veterinarios	3	F	5	Licenciados
Asesor. Jdca.	1	L	5	Licenciado en Derecho
Resp. Ed. M.A.	1	L	4	Diplomado Universitario
Resp. C.M.A.	1	L	3	
Jef. Servicios	1	L.F	4	Graduado social

Técnic. Medios	4	L	4	Técnico Medios
Graduado. Soc.	1	L	4	Graduado social
Ing. Téc. O.P.	3	F	4	Ingeniero Técnico O.P.
Delineantes	3	L/LD/ F	3	Delineante
Delineant-Top	2	F/LD	3	Delineante
Coord. M.A.	5	L	2	
Coord. E.M.A.	1	L	2	
Administrativo	1	L.F	3	Administrativo
Aux. Admvo.	7	L/LD	2	Auxiliares Administrativos
Aux. Tpo.	2	F/F.I	3	
Vig. Obra	2	LD/L	1	
Ayte. Eq. D.F	2	L	2	Especialista 2º
Resp. Eq. De-ten. Fuga	1	L	3	Especialista 1º

Notas.

*L.- Laboral (eventual del O.A.P.M.A.)

*F.- Funcionario.

*L.F.- Laboral Fijo (fijo del O.A.P.M.A.)

*L.D.- Laboral de Diputación

*F.I.- Funcionario Interino

RESOLUCION de 14 de febrero de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la de 26 de agosto de 1994, mediante la que se acredita como Centro de Día al centro dependiente de la Asociación Bastetana de Ayuda al Toxicómano Ad-Hoc.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 330/1988, de 5 de diciembre, por el que se dictan normas sobre la acreditación de Centros y Servicios de atención a drogodependientes, procede hacer pública la resolución del Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de fecha 26 de agosto de 1994, y cuyo tenor literal es el siguiente:

«Vista la solicitud formulada por D. José Sánchez Fernández, en nombre y representación de la Asociación Bastetana de Ayuda al Toxicómano "Ad-Hoc", en petición de acreditación del Centro de Día, sito en el Hospital de Santiago, Plaza de Santiago, de Baza (Granada).

Resultando que el citado Centro fue autorizado mediante resolución de 13 de junio de 1994, del Comisionado para la Droga.

Resultando que el Comisionado para la Droga, a la vista de la solicitud y de la documentación presentada por la Asociación, y en base al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto 330/88, de 5 de diciembre, por el que se dictan las normas de acreditación de Centros y Servicios de atención a drogodependientes, emite informe de fecha 13 de junio de 1994, favorable a la acreditación del referido centro como Centro de Día.

Considerando que esta Consejería es competente para resolver sobre la acreditación de Centros y Servicios de atención a Drogodependientes, en virtud de lo dispuesto en los Decretos 148/94, de 2 de agosto, y 154/94, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías y de estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, respectivamente, así como del art. 6 del referido Decreto 330/88.

Vistos los preceptos legales citados así como los de general aplicación