

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

4693/20

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

DELEGACION TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD

ANUNCIO

Visto el acuerdo de la Comisión Paritaria Negociadora de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo, de fecha 27 de octubre de 2020, constituida para la aplicación al personal de la ESCUELA DE FORMACIÓN DE MÁRMOL FINES DE ALMERÍA con código de convenio 04001712012004, de las medidas contempladas en el acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4a y 6a del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías;

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

ACUERDA

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a 13 de noviembre de 2020.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

ACTA DE 27 DE OCTUBRE 2020 DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN PARITARIA NEGOCIADORA DE LA AGENCIA SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO CONSTITUIDA PARA LA APLICACIÓN AL PERSONAL DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE MÁRMOL FINES DE ALMERÍA DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 17 DE JULIO DE 2018.

Asistentes

Agencia Servicio Andaluz de Empleo

Miguel Ángel Terrero Prada
Director Gerente
Mayte Periañez Vega
Jefa del Servicio de Personal

Unión General de Trabajadores de Andalucía

Alberto Márquez Rodríguez
Alejandro Rodríguez Hornos

Confederación Sindical Comisiones Obreras de Andalucía

Beatriz Ramos Pérez
Raúl Jesús Montilla Domínguez

Unión de Trabajadores por el Empleo, el Desarrollo y la Formación

Javier L. Urbano Lima
Julio Medina Castillo

Unión de Trabajadores Independientes de Andalucía

Regla María Jiménez Ruíz
Antonio Alex Benzal

En la ciudad de Sevilla, a 27 de octubre de 2020, en la sala de la planta baja del edificio de los servicios centrales de la Agencia SAE, sito en la Avenida Leonardo da Vinci, 19 B, Sevilla, siendo las 12.00 horas, se reúnen las personas al margen referenciadas para constituir la Comisión Paritaria Negociadora exclusivamente para la aplicación al personal laboral propio de la Agencia SAE proveniente de la Escuela de Formación de Mármol de Almería de las medidas contempladas en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno.

Tras recibir el 01 de octubre de 2020 el informe favorable conjunto de la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia y la Secretaría General para la Administración Pública de la solicitud remitida por la Agencia SAE, se acuerda la firma de las modificaciones al Convenio Colectivo del personal laboral propio proveniente de la Escuela de Formación de Mármol de Almería para la aplicación del Acuerdo de 13 de julio de 2018, quedando así el texto integro de los mismos:

En el artículo 30. Vacaciones.

1. Todo el personal tomará sus vacaciones anuales durante el mes de Agosto, a las que se sumarán, por lo demás, las fechas de descanso lectivo en coincidencia con las establecidas para la Formación Reglada, esto es período Navideño y Semana Santa, así como puentes y día anual del Formador. El curso comenzará el 1 de Septiembre y finalizará el 31 de Julio, todo ello salvo pacto en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. A los trabajadores que no lleven en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de estos derechos les corresponderá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

3. La retribución de vacaciones será la que disfrute mensualmente el trabajador.

4. El personal tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles
- Treinta o más años: 26 días hábiles”

En el artículo 31. Permisos, licencias y reducciones de jornada.

1. Todos los empleados tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que a continuación se especifican. Estos han de ser solicitados con carácter previo y debidamente justificados tras su disfrute, salvo casos excepcionales debidamente acreditados

a) Por matrimonio; 15 días naturales a contar desde el siguiente a la celebración del evento.

b) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, tendrá una duración de 5 semanas, dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El Acuerdo 13 de julio de 2018, a través de un permiso adicional, amplía este tiempo de descanso hasta un máximo de 20 semanas, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres crea un permiso adicional de paternidad. Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación estatal básica, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El reconocimiento del permiso adicional por paternidad conlleva costes económicos, dado que, a causa de su duración, serán necesarias sustituciones. Por ello, para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente calendario:

Año 2018: 5 semanas más (total 10 semanas)

Año 2019: 5 semanas más (total 15 semanas)

Año 2020: 5 semanas más (total 20 semanas)”

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día, el de la celebración.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la localidad, 2 días si incluye desplazamiento de localidad, pero dentro de la misma provincia, y 4 días si se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos legalmente establecidos en éste convenio.

h) Para el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales. y técnicas de preparación al parto, cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Días de asuntos particulares.- Hasta un máximo de seis al año no acumulables a los periodos vacacionales. Se podrán tomar seguidos hasta un máximo de tres de ellos y su solicitud se realizará mediante escrito dirigido a la gerencia con al menos tres días de antelación a la fecha de su disfrute.

2.- Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en una hora con esta misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el /la otro/a al mismo tiempo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier caso, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas del trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

4.- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado un menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de su salario, de entre un tercio y la mitad de la duración de aquella.

Tendrán éste mismo derecho quienes deban cuidar a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de esta empresa.

5.- En los casos previstos en los puntos 3 y 4 de este artículo, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria.

6. El permiso por parto tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder las semanas que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

7. El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las semanas que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

8. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

9. Se podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de la gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

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

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

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

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

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

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

12. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, las personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente”.

13. El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de 3 meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. El ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

14. El personal en quien concorra el cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada. Esta medida esta sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

Permite las siguientes adaptaciones de la forma de realizar la jornada de trabajo semanal, siempre dentro del horario de apertura del centro:

- Realizar el suplemento de jornada en horario de mañana.
- Acumular la jornada semanal en menos de 5 días, con la posibilidad de realizar la jornada del día o días no trabajados tanto en horario de mañana como de tarde.

La jornada continuada se concederá a petición de la persona interesada, debidamente justificada.

15. Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo el total de sus retribuciones.

Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

El personal que pida esta reducción de jornada podrá solicitar una adaptación del horario en deba cumplir la parte de la jornada que le corresponda, así como la concentración de la misma en menos de 5 días semanales.

16. El personal además, de los días de libre disposición que actualmente le corresponden, tendrá derecho también al disfrute de esos días adicionales de permiso, con el límite de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo”.

Se trata de una medida que no es de aplicación directa, requiere previa negociación e informe preceptivo de la Secretaria General para la Administración Pública, que en esta materia sigue el criterio de valorar el coste que la aplicación de la medida conlleva para cada entidad, teniendo en cuenta la actividad que realiza o servicio que presta.

En el artículo 33. Formación Profesional

1. El Consorcio Escuela de Mármol de Fines, consciente de la importancia de la formación profesional, máxime cuando la actividad de la empresa no es otra que la formación y cualificación de profesionales que el mercado de trabajo demanda, elaborará, cada año, un plan de formación para sus empleados acorde a las necesidades del Consorcio Escuela de Mármol de Fines. y a la demanda de formación profesional de excelencia. El/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su retribución, en el supuesto de que esta coincida con su jornada laboral, compensándose el 50% en descanso si se realizase fuera de la jornada laboral. Los cursos que sean por mandato del EMA fuera del horario laboral habrán de compensarse en horas lectivas.

2.- Asimismo, el Consorcio Escuela de Mármol de Fines reconoce el derecho de los/as trabajadores/as al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes finales y/o eliminatorios de materias para la obtención de un título académico o profesional oficial, durante el día de su celebración. La utilización de estos permisos deberá ser preavisada con un mínimo de quince días.

La empresa procurará igualmente, dentro de la medida de lo posible proporcionar permisos no retribuidos para la realización de otras pruebas para este mismo tipo de cursos que excedan de las reconocidas en el anterior párrafo.

3.- La empresa reconoce el derecho de los/as trabajadores/as a escoger turno cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Esta elección deberá respetar el prioritario derecho de la mujer embarazada en caso de riegos por embarazo y no deberá ser utilizado fraudulentamente. Para ello, la dirección podrá exigir al final del año académico o del mencionado curso, partes de asistencia a dichos cursos u otras pruebas que demuestren el aprovechamiento real del mismo.

EL DIRECTOR GERENTE, Miguel Ángel Terrero Prada.

LA JEFA DEL SERVICIO DE PERSONAL, Mayte Perriñez Vega.

UGT, Alberto Márquez Rodríguez.

UGT, Alejandro Rodríguez Hornos.

CC.OO, Beatriz Ramos Pérez.

CC.OO, Raúl Jesús Montilla Domínguez.

UTEDEF, Javier L. Urbano Lima.

UTEDEF, Julio Medina Castillo.

UITA, Regla María Jiménez Ruíz.

UITA, Antonio Alex Benzal.