

- TEMARIO - oposiciones



2ª PARTE: TEMAS DEL 4 AL 8

+ TEMAS NORMATIVA: DEL 1 AL 4



PEONES/AS

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

TEMAS:

6+8

PLAZAS:

103

ENA

editorial

TEMARIO OPOSICIONES AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

103 PEONES/AS

Ed. 2025

Editorial ENA

ISBN: 979-13-990075-1-0

DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES

Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

Prohibido su REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN PERMISO DE EDITORIAL ENA

INTRODUCCIÓN:

Vamos a desarrollar en este LIBRO TEMARIO, los 8 + 6= 14 temas, solicitados para el estudio de las oposiciones convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla por Resolución de fecha 31 de enero de 2025, donde se aprobaron las bases específicas es regular la realización de las pruebas selectivas para la cobertura de 103 plazas de Peón/a del Ayuntamiento de Sevilla, incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo Ordinarias de 2021, 2022 y 2023.

El temario solicitado es el siguiente:

Grupo I. Oficios

1. Albañilería: Materiales. Elementos constructivos. Técnicas. Glosario.
2. Electricidad. La electricidad: nociones generales. Conductores y canalizaciones. Instalaciones básicas de alumbrado y tomas de corriente. Instalaciones básicas de tubos fluorescentes. Luminotecnia. Tipos de lámparas. Instalaciones de alumbrados públicos y comunitarios. Instalaciones de enlace. Instalaciones de interior. Sistema de puesta a tierra. Prevención del riesgo eléctrico. Herramientas básicas en electricidad. Glosario.
3. Jardinería: Morfología de la planta básica. Reproducción de las plantas. Tareas. Herramientas. Glosario.
4. Limpieza: Introducción. Tareas del peón de limpieza. Productos. Útiles y máquinas de limpieza. Procedimientos. Glosario.
5. Pintura: Introducción. Principales tipos de pinturas. Barnices. Procedimientos. Útiles y herramientas manuales. Glosario.
6. Carpintería: Funciones del peón de carpintería. Conocimientos sobre la madera. Tipos de tableros manufacturados. Útiles y herramientas manuales. Técnicas. Glosario.
7. Fontanería: Introducción. Instalaciones. Tuberías. Accesorios. Válvulas. Herramientas y útiles. Prácticas. Glosario.
8. Herrería: materiales. Elementos constructivos. Maquinaria y herramientas. Técnicas. Glosario.

Grupo II. Normativa.

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

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN:	3
ÍNDICE:	4
4. LIMPIEZA: INTRODUCCIÓN. TAREAS DEL PEÓN DE LIMPIEZA. PRODUCTOS. ÚTILES Y MÁQUINAS DE LIMPIEZA. PROCEDIMIENTOS. GLOSARIO.	5
5. PINTURA: INTRODUCCIÓN. PRINCIPALES TIPOS DE PINTURAS. BARNICES. PROCEDIMIENTOS. ÚTILES Y HERRAMIENTAS MANUALES. GLOSARIO.	161
6. CARPINTERÍA: FUNCIONES DEL PEÓN DE CARPINTERÍA. CONOCIMIENTOS SOBRE LA MADERA. TIPOS DE TABLEROS MANUFACTURADOS. ÚTILES Y HERRAMIENTAS MANUALES. TÉCNICAS. GLOSARIO.	208
7. FONTANERÍA: INTRODUCCIÓN. INSTALACIONES. TUBERÍAS. ACCESORIOS. VÁLVULAS. HERRAMIENTAS Y ÚTILES. PRÁCTICAS. GLOSARIO.	300
8. HERRERÍA: MATERIALES. ELEMENTOS CONSTRUCTIVOS. MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS. TÉCNICAS. GLOSARIO	344
1. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DEFINICIONES (ARTÍCULO 4). DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA (ARTÍCULOS 14 Y 15).	395
2. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. DERECHOS INDIVIDUALES. DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE (ARTÍCULOS 14 Y 15 DEL RD LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO).	398
3. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHOS DE REUNIÓN: PRINCIPIOS GENERALES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL LABORAL (ARTÍCULOS 31 Y 32 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP).	400
4. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA. PRINCIPIOS ÉTICOS. PRINCIPIOS DE CONDUCTA (ARTÍCULOS 52, 53 Y 54 DEL TEXTO REFUNDIDO DEL EBEP).	401
5. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS TIPO SEGÚN EL ARTÍCULO 18 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.	403
6. LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA: ARTÍCULOS 3 Y 4. LEY 13/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ARTÍCULOS 1, 1 BIS Y 3.”	406

4. Limpieza: Introducción. Tareas del peón de limpieza. Productos. Útiles y máquinas de limpieza. Procedimientos. Glosario.

1.-UTENSILIOS Y MAQUINARIAS DE LIMPIEZA.

En el trabajo de limpieza, sea en el lugar que sea, encontramos tres clases de instrumentos de limpieza:

En primer lugar, se encuentran los productos de limpieza que son los que nos ayudan a eliminar la suciedad y conseguir el nivel de higiene y desinfección que necesitamos como los detergentes, lejías, etc.

Después tenemos los utensilios de limpieza, como las bayetas, mopas, escobas, cepillos, esponjas, plumeros, etc.

Y en último lugar están las herramientas y máquinas de limpieza, como las barrederas, cepillos eléctricos, máquina de fregar, abrillantadoras, etc.

Puesto que más adelante en el tema 2 nos piden el estudio de los diferentes productos de limpieza, vamos a ver ahora los utensilios y herramientas.

El carro de limpieza: este carro es un dispositivo móvil con ruedas, que ayuda a los limpiadores a desplazarse por todo el centro, llevando a mano todo lo necesario para el desarrollo de su trabajo. Viene dotado con una bolsa grande para depositar la basura y tres bandejas en las que se colocan los utensilios que vamos a usar: en la bandeja inferior (es decir, la plataforma baja del carro) es donde se colocan los cubos de fregado (siempre dos, uno de cada color), y en el espacio que queda libre se coloca la mopa, fregona, recogedor, etc.

En la bandeja intermedia irán los trapos y bayetas necesarias.

Y en la bandeja superior se colocarán los productos de limpieza para evitar que se derramen.

En un lateral irá colgada la bolsa de basura.



Carro de mopa industrial: este carro lleva un cubo y una pieza para escurrir el agua. También contiene un palo con fregona de algodón o de tela sin tejer y sirve para fregar los suelos.

Cubos para fregar el suelo: como ya hemos ido explicando, se usarán dos: uno de color rojo y uno de color azul. En algunos centros se dispone de cubos con prensa para escurrir mejor el agua de la fregona y no dejar el suelo excesivamente mojado. Se pueden encontrar de diversos tamaños.



5. Pintura: Introducción. Principales tipos de pinturas. Barnices. Procedimientos. Útiles y herramientas manuales. Glosario.

1.-CONCEPTO

La pintura es un producto fluido que, aplicado sobre una superficie en capas relativamente delgadas, se transforma al cabo de un tiempo en una capa sólida que se adhiere a dicha superficie, de tal forma que recubre, protege y decora el elemento sobre el que se ha aplicado.

Es un producto capaz de agarrarse a la base y ser tan elástica que pueda seguir los movimientos de los elementos constructivos sin agrietarse ni descascarillarse. El tipo y la preparación de la base determinaran la eficacia y duración de la misma.

Las superficies reciben pintura con intención decorativa y para proteger contra las influencias climáticas.

Podemos describir a una pintura o recubrimiento como una solución en disolvente o dispersión en agua de un polímero o resina, que puede ser también llamado medio ligante, y en el que se encuentran dispersas pequeñas partículas conocidas como cargas y que hacen la función de pigmentación.

2.-TIPOS DE PINTURAS, SUS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y USOS.

Pintura al temple.

También conocida como pintura a la cola, es la más elemental de todas las pinturas. Su cualidad es que se adhiere muy bien al yeso.

La podemos encontrar en polvo o en pasta que la diluiremos posteriormente en un cubo con agua. Se fabrica con cola vegetal o animal, base en yeso (sulfato cálcico) o blanco España (carbonato cálcico) y siempre diluida con agua. Está en desuso por su fragilidad y poca resistencia y porque no soporta los cambios climáticos. Solo está indicada para interiores de yeso o similares.

Las características típicas son:

Baja del tono al secarse.

Se desconcha por un exceso de cola. Suelta polvillo por falta de cola.

Si quisiéramos pintar encima de este tipo de pintura primero tendríamos que retirar el temple viejo con disolventes, espátula, cepillo de púas, etc., después limpiar con un trapo húmedo dejar secar y volver a aplicar. Si no se puede hacer esto aplicaríamos un fijador como base y después la pintura al temple.

Aplicación:

- Acabado liso (con brocha , rodillo o pistola)
- Efecto “Picado” Con rodillos de espuma
- “Pasta al temple” para “Gotelé” (aplastado , rallado, etc.)

Pintura plástica.

Son ideales para interiores, tienen una gran capacidad de cubrición. Están compuestas por una resina sintética (vinílica o acrílica) que emulsiona con el agua. Se diluirá al agua y para la limpieza de utensilios también los limpiaremos al agua. Su secado se produce por la simple evaporación del agua.

6. Carpintería: Funciones del peón de carpintería. Conocimientos sobre la madera. Tipos de tableros manufacturados. Útiles y herramientas manuales. Técnicas. Glosario.

1.-CARPINTERIA EN EDIFICIOS PÚBLICOS:

La carpintería en general es un término que abarca muchos elementos que encontramos en cualquier edificio público o como es en este caso, en cualquier centro escolar o educativo público o privado.

La carpintería, se define como el trabajo realizado en la madera y en todos sus derivados, y la persona que realiza estos trabajos se denomina carpintero. Dentro de esta definición básica y sencilla, vemos que solamente se refiere a todo lo relacionado con algún trabajo con la madera, pero hoy en día, cuando hablamos de carpintería en edificios públicos, nos referimos a elementos componentes de la estructura que no todos tienen que estar fabricados o contruidos con madera. De este modo, observamos que la carpintería puede clasificarse en varios tipos, y que su ubicación dentro de una clasificación de elementos estructurales de un edificio, se encuentra en Elementos de cerramiento y compartimentación.

Dentro de los elementos de cerramiento y compartimentación encontraremos:

- Cubiertas inclinadas
- Cubiertas planas
- Fachadas
- Carpintería exterior
- Carpintería interior
- Particiones interiores de tabiques de ladrillo
- Particiones interiores de tabiques prefabricados
- Barandillas
- Celosías
- Persianas enrollables

Vamos a desarrollar ahora los elementos que son de estudio en este tema, relacionados con la carpintería.

Según la ubicación de los elementos de cerramiento de un edificio público, encontramos estas dos clasificaciones: carpintería exterior y carpintería interior.

CARPINTERIA EXTERIOR:

Como su propio nombre indica, se refiere a todos los elementos de cerramiento de un edificio los cuales dan al exterior de este, facilitando el acceso y cerramiento del edificio, garantizando así, su aislamiento térmico y acústico, y la iluminación y ventilación de los diferentes compartimentos. Según los materiales usados para todo este cerramiento exterior, podemos encontrar otra clasificación:

Carpintería exterior de acero

Carpintería exterior de madera

Carpintería exterior de PVC

Carpintería exterior de aluminio

Como vemos, no es exclusivamente un trabajo de madera, ya que se pueden utilizar más materiales diferentes, y que no son precisamente derivados de la madera.

7. Fontanería: Introducción. Instalaciones. Tuberías. Accesorios. Válvulas. Herramientas y útiles. Prácticas. Glosario.

Este tema de fontanería y saneamiento los vamos a estructurar de la siguiente forma:

- 1.- NORMATIVAS
- 2.- INSTALACIONES: CLASES DE INSTALACIONES Y ELEMENTOS DE DISTRIBUCIÓN
- 3.- HERRAMIENTAS
- 4.- REPARACIONES Y AVERÍAS MÁS FRECUENTES
- 5.- DEFINICIONES

1.- NORMATIVA

Antes de empezar a describir las averías y reparaciones más frecuentes tenemos que explicar de dónde vienen todas las normativas que vamos a exponer en cuanto a medidas legales y clases de instalaciones, que también es donde provienen las normativas de periodicidad de mantenimiento que hemos visto en el tema anterior.

Primero se creó el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación y a la vez el mismo Código Técnico (C.T.E.). El Real Decreto es el que explica a quién va dirigido y como se desarrolla el Código. A su vez, el CTE hay que decir que es muy extenso, pero solamente vamos a ver la parte que nos interesa. Primero vamos a ver su estructura y entenderemos de dónde vienen las normativas:

CODIGO TECNICO DE EDIFICACION CONSTA DE DOS PARTES:

1ª PARTE: Esta parte contiene las disposiciones de carácter general (ámbito de aplicación, estructura, clasificación de usos, etc.) y las exigencias que deben cumplir los edificios para satisfacer los requisitos de seguridad y habitabilidad de la edificación.

2ª PARTE: Está dividida en 6 documentos básicos que contienen los procedimientos, reglas técnicas y ejemplos de soluciones que permiten determinar si el edificio cumple con los niveles de prestación establecidos. Estos 6 Documentos Básicos son:

1.-DB-SE Seguridad Estructural: A su vez dividido en 5 apartados:

DB-SE-AE: Seguridad Estructural → Acciones en la edificación

DB-SE-C: Seguridad Estructural → Cimientos

DB-SE-A: Seguridad Estructural → Acero

DB-SE-F. Seguridad Estructural → Fábrica

DB-SE-M: Seguridad Estructural → Madera

2.-DB-SI : Seguridad en Caso de Incendio

3.-DB-SUA: Seguridad de Utilización y Accesibilidad

4.-DB-HS: Salubridad: A su vez dividido en 5 apartados (Este documento es el que contiene las normas de Instalaciones de Fontanería):

DB-HS1: Protección conta la Humedad

8. Herrería: materiales. Elementos constructivos. Maquinaria y herramientas. Técnicas.

Glosario

CARPINTERÍA METÁLICA: LA HERRERÍA: CONCEPTO, TRABAJOS COMUNES Y METALES UTILIZADOS

1. INTRODUCCIÓN A LA HERRERÍA

La herrería es una técnica ancestral que implica el trabajo de los metales mediante diferentes procesos de calentamiento, moldeado y ensamblado. Originalmente, estaba enfocada en la fabricación de herramientas, armas y utensilios cotidianos, pero con el paso del tiempo ha evolucionado para abarcar una amplia gama de aplicaciones industriales, artísticas y utilitarias. Hoy en día, los herreros modernos emplean tecnologías avanzadas junto con técnicas tradicionales para trabajar con metales y producir desde estructuras robustas hasta detalles decorativos finos.

2. HISTORIA DE LA HERRERÍA

El arte de la herrería se remonta a la Edad del Hierro, cuando el ser humano descubrió cómo extraer y trabajar el hierro, marcando un hito en la historia de la tecnología. Los primeros herreros eran considerados figuras clave en sus sociedades, ya que sus habilidades no solo proporcionaban herramientas para la agricultura y la guerra, sino también objetos simbólicos de gran valor.

Con la Revolución Industrial, la herrería experimentó un gran cambio. El desarrollo de nuevas técnicas, como la soldadura y el uso de maquinaria pesada, permitió una mayor producción y versatilidad en los tipos de trabajos que podían realizarse.

3. PROCESOS CLAVES EN LA HERRERÍA

Los trabajos de herrería implican varios procesos básicos, entre ellos:

A. Forjado: Proceso mediante el cual se calienta el metal hasta alcanzar un estado maleable y se le da forma mediante martillazos. Es una técnica que se utiliza tanto para dar forma a herramientas como para fabricar elementos decorativos.

B. Soldadura: Técnica que permite unir piezas de metal mediante la fusión de los materiales. Existen varios tipos de soldadura, siendo la más común en la herrería la soldadura por arco eléctrico.

C. Corte y Cizallado: Para dividir piezas de metal en secciones más pequeñas, se emplean herramientas como cizallas o sierras de metal.

D. Cincelado y Grabado: Se utilizan para detallar y personalizar piezas, añadiendo texturas, inscripciones o diseños ornamentales.

Grupo II. Normativa.

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Definiciones (artículo 4). Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Principios de la acción preventiva (artículos 14 y 15).

Vamos a ver los artículos que nos solicita el tema:

Artículo 4. Definiciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Derechos de los empleados públicos. Derechos individuales. Derechos individuales ejercidos colectivamente (artículos 14 y 15 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).

En este tema 2 y hasta el tema 4, vamos a ver los artículos que nos piden exactamente del Real Decreto 5/2015:

TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 14. Derechos individuales.

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

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

3. Derecho a la negociación colectiva. Representación y participación institucional. Derechos de reunión: principios generales, negociación colectiva y participación del personal laboral (artículos 31 y 32 del texto refundido del EBEP).

CAPÍTULO IV DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 31. Principios generales.

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

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

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.
2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

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

4. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta. Principios éticos. Principios de conducta (artículos 52, 53 y 54 del texto refundido del EBEP).

CAPÍTULO VI DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

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

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

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

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

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

Artículo 18. Descripción de Puestos Tipo.

A. Descripción de Puestos Tipo.

1. Jefatura de Servicio.

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

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

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

2. Adjuntía de la Jefatura de Servicio.

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

Para desempeñar una Adjuntía de Jefatura de Servicio se requiere pertenecer a los

Grupos A o B.

3. Jefatura de Sección.

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

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

Para desempeñar una Jefatura de Sección de la Escala de Administración General se requiere pertenecer al Grupo A. Si la Jefatura fuere en la Subescala Técnica de Administración Especial se requiere indistintamente pertenecer a los Grupos A o B.

4. Adjuntía de la Jefatura de Sección.

Puesto de trabajo encargado de colaborar, suplir y sustituir al Jefe de Sección, titular a su vez de un Negociado. Para desempeñar una Adjuntía de Jefatura de Sección se requiere pertenecer a los grupos A, B o C.

5. Jefatura de Negociado.

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

Para desempeñar una Jefatura de Negociado se requiere pertenecer a los Grupos A, B o C.

6. Jefatura de Grupo.

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

6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía: artículos 3 y 4. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género: artículos 1, 1 bis y 3.”

LEY 12/2007:

Artículo 3. Definiciones.

1. Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.
2. Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.
5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.
6. Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
7. Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
8. Se entiende por lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
9. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

Artículo 4. Principios generales.

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

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