

**29452 RESOLUCION de 16 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1990: de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en representación de la Administración Autonómica, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de noviembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

**II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

CAPITULO I

Partes que conciertan el presente Convenio

Artículo 1.º - PARTES CONTRATANTES

Conciertan el presente Convenio Colectivo, de un lado, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, de otro, los Sindicatos: Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores y la Federación Regional de Administración Pública de Comisiones Obreras.

CAPITULO II

Ámbito Personal, Funcional, Territorial y Temporal

Artículo 2.º ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

De conformidad con lo establecido en el art. 8 de la ley 3/88, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, el presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo y de productividad del personal que, con relación jurídico-laboral, presta o preste sus servicios en la Administración de la propia Junta de Comunidades, tanto por contrato con la misma como por virtud de transferencia u otro procedimiento legalmente establecido.

Artículo 3.º ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y finalizará el 31 de diciembre de 1993. No obstante, sus efectos retributivos se retrotraerán al día 1 de enero de 1990.

Las retribuciones del personal durante 1990 serán las que figuran en el Anexo II.

Caso de que el IPC de 1990 supere el 5,7%, el porcentaje excedente será destinado a retribuciones conforme a lo que determine la Comisión Paritaria.

Las retribuciones de 1991, se actualizarán en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos de la Junta de Comunidades para el personal funcionario, una vez aumentada en 1,2 puntos la base de cálculo del año anterior. Sobre esta misma base se

aplicará un 8,88% al objeto de que la cantidad resultante sea distribuida durante el año 1991 conforme a los criterios que establezca la Comisión Paritaria.

A fin de que tenga efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio, a partir de 1992 se procederá a negociar una revisión salarial con inicio del día 1 de septiembre del año anterior.

Ambas partes acuerdan el comienzo de las negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo a partir del 1 de julio de 1993. En todo caso se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 4.º VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

CAPITULO III

Organización del Trabajo

Artículo 5.º ORGANIZACION DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración de la Junta de Comunidades y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y normas sobre la materia recogida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO IV

Comisión Paritaria

Artículo 6.º COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria con las funciones que se le atribuyen en el artículo 8 del presente Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de la Administración y otros seis de los Sindicatos firmantes del Convenio, de los que tres serán designados por U.G.T. y otros tres por CC.OO. más dos asesores por cada parte firmante del Convenio Colectivo. Esta Representación se adecuará a los resultados de los procesos electorales generales sindicales entre los trabajadores de la Junta de Comunidades.

Artículo 7.º REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria, que estará presidida por el Director General de la Función Pública, se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y tendrá su sede en la Dirección General de la Función Pública.

La Presidencia de la Comisión Paritaria podrá ser delegada en cualquier otro Alto Cargo de los que representen a la Administración en dicha Comisión.

La Comisión contará con un Secretario por cada una de las partes firmantes del Convenio Colectivo, designado de entre sus miembros, siendo rotatorio dicho cargo respecto a la representación sindical.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el Acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación sindical, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo, dándoles la correspondiente publicidad.

La Comisión Paritaria, a través de su Presidente y a propuesta de cualquiera de las partes, convocará a aquellos trabajadores cuya información pueda considerarse necesaria para clarificar aspectos relacionados con la interpretación del presente Convenio.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria tendrán una periodicidad trimestral. Las convocatorias se remitirán a todos los miembros de la Comisión e incluirán el Orden del día, la documentación necesaria para su discusión y se remitirán con diez días de antelación. Las reuniones se realizarán en la primera quincena de cada trimestre natural. El Orden del Día se elaborará en virtud de las propuestas presentadas por cada una de las partes en la primera quincena del mes anterior al de cada reunión.

Se convocarán reuniones extraordinarias a instancia del 50% de la Representación Sindical integrante de la Comisión Paritaria, o de la Administración, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa.

Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia como mínimo de dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

La Administración está obligada a facilitar toda la información solicitada por los miembros de la Comisión Paritaria en cuestiones de la competencia de ésta.

#### Artículo 8: FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

1.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio, cuando venga determinada por disposiciones legales o Acuerdos entre el Gobierno Regional y las Centrales Sindicales.
- c) Informar, con carácter previo a la negociación, los criterios que hayan de regir los procesos de la Oferta de Empleo Público.
- d) Entender, con carácter previo, de cualquier Conflicto Colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir informe en el plazo de 15 días.
- e) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio y control de su aplicación.
- f) Aprobar y proponer la creación de nuevas categorías profesionales, incluyéndolas en el Grupo y Nivel correspondiente.
- g) En las pruebas de aptitud, aprobará los criterios sobre las distintas pruebas a realizar, así como los porcentajes que cada prueba represente sobre el total de la puntuación.
- h) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en este Convenio Colectivo.

2.- Todo trabajador afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo, podrá trasladar a la Comisión Paritaria, para su conocimiento, copia de las reclamaciones que formule ante la Administración, comunicando aquella a la Consejería de Presidencia las conclusiones y acuerdos tomados.

#### CAPITULO V

#### Relación de Puestos de Trabajo y Sistemas de Provisión

#### Artículo 9: CLASIFICACION PROFESIONAL

1.- Cada trabajador laboral de la Junta de Comunidades ostentará una categoría profesional de las que se relacionan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, clasificadas en nueve niveles retributivos, en correspondencia con la que tuviera a la entrada en vigor del presente Convenio, sin perjuicio de continuar realizando las mismas funciones desempeñadas con anterioridad.

2.- A los trabajadores que ingresen en la Fase de Turno Libre, les serán exigidas las siguientes titulaciones:

Grupo I: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente. Nivel retributivo 1.

Grupo II: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalentes. A estos efectos, se considerará Diplomados Universitarios, a quienes acrediten haber superado tres cursos completos de Licenciatura. Nivel retributivo 2.

Grupo III: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalentes. Niveles retributivos 3 y 4.

Grupo IV: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalentes. Niveles retributivos 5, 6 y 7.

Grupo V: Certificado de escolaridad. Niveles retributivos 8 y 9.

#### Artículo 10: RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

1.- La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se ordena el personal de la Junta de Comunidades.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral agrupará dichos puestos por Consejerías, Centros Gestores y Centros de Trabajo, y ordenados en atención a los Niveles en que se clasifican las distintas Categorías Profesionales; identificándose los mismos mediante indicación en concreto de las siguientes circunstancias:

- Categorías profesionales a las que se reservan, con mención del Nivel correspondiente y, en su caso, de la titulación específica o especialidad requerida.

- Número de Puestos
- Denominación
- Características y funciones específicas en su caso.
- Complemento específico.
- Jornada de trabajo.
- Formas de acceso.
- Localidad de destino y Centro de Trabajo.

3.- Son puestos de especial confianza:

- 1.- Director de la Escuela de Actividades Socioculturales.
- 2.- Director de la Comunidad Terapéutica "El Alba".
- 3.- Director del Parque Natural de las Lagunas de Ruidera.
- 4.- Director Gerente de C.R.M.P. "La Atalaya".
- 5.- Conductores del Presidente, Vicepresidente, Consejeros, Altos Cargos y Delegados Provinciales de las Consejerías de Agricultura, Política Territorial y Sanidad y Bienestar Social.

Los puestos de trabajo de especial confianza solo podrán cubrirse mediante convocatoria específica al efecto, que se llevaría a cabo conjuntamente con la fase de traslados voluntarios. Su atribución y cese serán libremente decididos por el Consejero de Presidencia a propuesta del Secretario General Técnico de la Consejería en la que este encuadrado el puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo de especial confianza que se encuentren vacantes serán ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional hasta su cobertura con carácter definitivo.

4.- Los puestos de trabajo que a continuación se relacionan se cubrirán por el procedimiento legalmente establecido. Cuando lo considere oportuno la Junta de Comunidades o lo propongan los Sindicatos firmantes del presente Convenio, los trabajadores que hayan conseguido tales puestos podrán ser cesados, previo informe unánime y favorable emitido en ese sentido por la Comisión Mixta y Paritaria habilitada al efecto en el término de 15 días a partir del escrito iniciador.

- 1.- Director de Residencia Juvenil.
- 2.- Director de Guardería Infantil.
- 3.- Director de Hogar Infantil.
- 4.- Director de Escuela Infantil.
- 5.- Director de Residencia de Ancianos.
- 6.- Director de Club de Ancianos.
- 7.- Director de Centros de Menores.
- 8.- Director de Ciudad de Matrimonios Ancianos.

5.- Los trabajadores cesados en los supuestos contemplados en los apartados 3 y 4 del presente artículo pasarán a ocupar directamente un puesto de trabajo vacante de su categoría profesional en la localidad donde prestaba sus servicios con anterioridad a su acceso al puesto de que se trate o en la localidad de este, a elección del trabajador.

#### Artículo 11: TIPOS DE CONTRATACION

1.- Se podrá celebrar cualesquiera de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

2.- Los Puestos afectados por la contratación deberán en todo caso figurar como dotados presupuestariamente en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral y estarán incluidos en la oferta de empleo público correspondiente.

3.- La Administración se compromete a informar y dar audiencia a los Representantes legales de los trabajadores en un plazo de 10 días, salvo casos de acreditada urgencia, de cualquier contratación en régimen jurídico laboral aplicando convenios Sectoriales para puestos no incluidos en la R.P.T.

#### Artículo 12: CONTROL DE LA CONTRATACION

La Administración entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de Alta Dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica contendrá todos los datos a excepción del D.N.I., N.I.F., domicilio, estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley 1/82, pudiera afectar a la intimidad personal.

Tanto los representantes de la Administración como los de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de

los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.

Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

#### Artículo 13: FORMA DE CONTRATACION

Los contratos se formalizarán por escrito, cualquiera que sea el tipo de contratación empleado y habrán de contener necesariamente los siguientes datos:

- Órgano Contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría profesional, tipo de jornada, puesto, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.
- Periodo de prueba correspondiente, con expresión de la fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Carecerán de validez los contratos concertados por Órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

#### Artículo 14: PERIODO DE PRUEBA

1.- El periodo de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio se fija en:

- 5 meses para el Personal Titulado. (Niveles 1 y 2).
- 2 meses para el Personal Cualificado. (Niveles 3 al 7).
- 15 días para el Personal No Cualificado. (Niveles 8 y 9).

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo.

El periodo de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de I.L.T. del trabajador.

Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para todo el periodo de duración previsto en el contrato.

El desistimiento por parte de la Administración dentro del periodo de prueba deberá ser comunicado al interesado mediante escrito del Órgano contratante. En caso de contratación indefinida, la Jefatura de Personal del centro de prestación de servicios del trabajador remitirá a la Dirección General de la Función Pública, con antelación suficiente a la fecha de conclusión del periodo de prueba, propuesta motivada de desistimiento, que se tramitará de forma similar a la de la extinción del contrato, y siempre con presencia y control sindical.

2.- El periodo de prueba para la fase de Promoción será el de 3 meses para el personal titulado y 1 mes para el personal cualificado.

El trabajador, respecto de su anterior puesto de trabajo tendrá los mismos derechos que si hubiera estado en la situación de excedencia forzosa, en el caso de desistimiento por la Administración en el período de prueba para la fase de promoción, salvo voto contra el desistimiento de la Representación Sindical en el ámbito territorial de que se trate.

#### Artículo 15: OFERTA PUBLICA DE EMPLEO

Tanto los puestos de nueva creación, como los que resulten vacantes en la totalidad de los Centros de Trabajo de la Junta de Comunidades constituirán la Oferta de Empleo de Personal Laboral, que será negociada con las Centrales Sindicales.

Los procedimientos de selección y acceso a los puestos de trabajo se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, la cual se ajustará en todo caso, a la reglamentación de ingreso de personal en la Junta de Comunidades, y demás normas de aplicación, y a través de sistemas que garanticen su sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Las convocatorias de selección serán informadas con carácter previo a su publicación, por la Comisión Paritaria, correspondiendo a la Administración la elaboración de las pruebas de aptitud.

Serán también objeto de publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha las correspondientes resoluciones.

En las convocatorias figurarán los siguientes extremos:

- Sistema de cobertura y/o selección.
- Número y características de los puestos de trabajo a cubrir.
- Requisitos para la cobertura de los puestos.
- Plazos de presentación de instancias, (que con carácter general será de 20 días naturales), y de reclamaciones relativas a las listas de excluidos.
- Lugar donde se expondrán las sucesivas comunicaciones.
- Plazo de incorporación.
- Temario y/o programa cuando proceda.
- En todos los casos, con ocasión de la toma de posesión de los puestos de trabajo, el personal estará obligado a aportar declaración jurada de que no desempeña ningún otro puesto público o actividad incompatible con el mismo.

#### Artículo 16: PROVISION DE VACANTES

19.- La provisión de vacantes se efectuará de acuerdo a las siguientes fases:

- Traslados voluntarios.
- Promoción.
- Turno libre.

20.- Publicada en el D.O. la Orden por la que se resuelve el Concurso de Traslados, en el siguiente día hábil se adjudicarán las vacantes resultantes de igual o similar categoría al personal en situación de excedencia que hubiera solicitado hasta la fecha de publicación de la citada orden el reintegro al servicio activo con preferencia por la fecha de presentación y, en caso de empate, por el trabajador que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual, por mayor edad.

31.- También podrán reintegrarse al servicio activo aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestarán servicios en Centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Comunidad Autónoma.

#### Artículo 17: TRASLADOS POR RAZONES OBJETIVAS

Los traslados por razones objetivas se producirán en cualquier momento, con ocasión de vacante de igual categoría o especialidad en su caso, con excepción de los períodos en que se estuvieran resolviendo las diferentes fases de la Oferta correspondiente y como consecuencia de la causa siguiente:

- Por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, hijos y familiares de 1º grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previa acreditación fehaciente. La Administración podrá completar dicha documentación con los informes que considere procedentes.

Cuando cesaran las razones que posibiliten dicho traslado, el trabajador tendrá un derecho preferente para acceder a cualquier puesto de trabajo de su categoría y localidad de origen en el primer concurso de traslados que se convocase.

#### Artículo 18: TRASLADOS VOLUNTARIOS

19.- Publicada la Oferta de Empleo se procederá a cubrir las vacantes de la misma por el sistema de traslados voluntarios.

20.- Los traslados voluntarios del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades se efectuarán a petición de los trabajadores fijos con antigüedad mínima de 2 años en la categoría profesional, y especialidad en su caso, correspondiente a la vacante solicitada. A tales efectos, se considerarán categorías con especialidades las que se relacionan en el

Anexo III.

Sólo podrán participar en concursos de traslados de categoría con especialidad el personal perteneciente a dicha especialidad. El resto podrá optar a cualquier plaza vacante de su categoría profesional.

32.- La obtención del traslado voluntario implica la obligación del trabajador de permanecer dos años en el nuevo destino.

El criterio de prioridad para la obtención de vacante será el siguiente:

- Derecho preferente según se determina en el artículo de traslados por razones objetivas.
- El de mayor antigüedad en el puesto de trabajo; en caso de empate, el de más antigüedad, y de persistir el mismo, el de más edad.

41.- Quedan exceptuados de la exigencia de identidad de categoría profesional prevista en el apartado 2 los trabajadores del último nivel retributivo que podrán concursar a cualquier plaza de este nivel.

#### Artículo 19: PROMOCION

19.- A los efectos de los artículos 23.3 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, la provisión de vacantes mediante turno de promoción será la única que permita modificar la categoría profesional de los trabajadores de la Junta, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

22.- Los ascensos estarán referidos a categorías del mismo o superior nivel retributivo del último puesto de trabajo obtenido por el trabajador por alguna de las fases de la Oferta de Empleo, precisándose una antigüedad mínima en el puesto de 2 años para acceder a categoría de igual nivel o superior hasta 2, con antigüedad mínima de 3 años para acceder a cualquier categoría de 3 ó 6 niveles superiores; y una antigüedad mínima de 5 años para acceder a más de 6 niveles.

33.- Las convocatorias de promoción se regirán por los siguientes criterios:

- a) Posesión de titulación requerida y específica para el caso de categorías incluidas en los grupos I y II.

## b) Aplicación del siguiente baremo:

- Realización de unas pruebas de aptitud eminentemente prácticas, que supondrán el 65% de la puntuación, que tendrá carácter eliminatorio.
- Hasta el 33% de puntuación máxima por antigüedad, a razón de un décimo de dicho porcentaje por cada año de servicio efectivo.
- En caso de empate, decidirá la mayor antigüedad en el puesto de trabajo y caso de persistir tal circunstancia, la antigüedad en la Junta de Comunidades y de persistir el mismo, la mayor edad.

**Artículo 20: TRASLADO POR RAZONES DE CONVIVENCIA**

Conjuntamente con la resolución de la fase de promoción, se podrán adjudicar destinos a aquellos trabajadores que alegando razones de convivencia lo hubieran solicitado en el mismo límite de plazo que el abierto para la fase de promoción, de entre las resultas de dicha fase y con arreglo a los siguientes criterios y prioridades:

- Reunificación familiar de los convivientes, siempre que haya de producirse en la misma localidad o término limítrofe.

En el supuesto de presentación de varias peticiones a un mismo destino se atenderán con el orden de prelación siguiente:

- 12.- Número de hijos o convivientes a cargo del solicitante.
- 22.- Cuando el conviviente del solicitante sea trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia.
- 32.- Prestar ambos convivientes servicios en la Junta de Comunidades, con independencia de la relación de empleo que cada uno de ellos mantenga.
- 42.- Antigüedad laboral del peticionario.

La convivencia, el domicilio y las circunstancias enumeradas en el apartado anterior que sean alegadas por el solicitante precisarán acreditación documental en el momento de presentación de solicitudes.

**Artículo 21: PERMUTAS**

Previo solicitud de los interesados se concederá permuta entre dos trabajadores fijos de la Administración de la Junta de Comunidades, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- 12.- Identidad de categoría y especialidad en su caso.
- 22.- Que ninguno de los dos puestos de trabajo tengan la consideración de acortizables o de especial confianza.
- 32.- La permuta no dará derecho a indemnización por traslado.
- 42.- La obtención de la permuta implica la obligación de los trabajadores de permanecer dos años en el nuevo puesto de trabajo.

**Artículo 22: TURNO LIBRE**

Concluida la fase de promoción y atendidas, en su caso, si las hubiere, las peticiones por motivo de convivencia, las vacantes que resulten serán cubiertas por el sistema de convocatoria pública de nuevo ingreso.

La selección de personal laboral fijo, previa a su contratación, se realizará mediante convocatoria pública y a través de los sistemas, con carácter preferente, de concurso-oposición, oposición libre y/o concurso, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

**Artículo 23: REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES Y SISTEMA DE SELECCION EN EL TURNO LIBRE**

12.- Para poder participar en el proceso de selección los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo al que se pretenda acceder.

22.- Los sistemas de selección son:

## a) Oposición.-

La oposición consistirá en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección. Dichas pruebas tendrán todas ellas carácter eliminatorio, debiendo adecuarse necesariamente a los puestos de trabajo que hayan de cubrirse y predominando las de carácter práctico.

## b) Concurso.-

El concurso consiste exclusivamente en la calificación de los méritos de los aspirantes y la prelación de los mismos en la selección. En él deberán tenerse en cuenta las condiciones personales o profesionales que, en su caso, requiera

la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

## c) Concurso-oposición.-

El concurso-oposición consiste en la sucesiva celebración como parte del procedimiento de selección de los sistemas de oposición y concurso.

En el sistema de concurso-oposición, la calificación final de las pruebas selectivas y el orden de prelación de los aspirantes vendrá determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. Para pasar a la fase de concurso el aspirante deberá haber superado previamente la fase de oposición.

Las diferentes pruebas de que, en su caso, se componga la fase de oposición tendrán todas ellas carácter eliminatorio, siendo necesario para superarlas obtener una puntuación mínima del 50% de la puntuación máxima alcanzable en cada una de ellas. A su vez, la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será el 75% de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo.

En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorarán como méritos exclusivamente los servicios prestados en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha bajo una relación de naturaleza funcional, administrativa o laboral. La valoración de los méritos se realizará por meses completos de servicios prestados, obteniéndose la puntuación máxima alcanzable por un período de cuatro años. La puntuación máxima alcanzable por valoración o méritos en la fase de concurso será del 25% del total de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo.

32.- Se establece un cupo de reserva del 3% de las vacantes convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas selectivas y que en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Las plazas de este cupo de reserva que no resulten cubiertas se incorporarán al cupo general.

**Artículo 24: PRUEBAS SELECTIVAS**

La Administración elaborará las pruebas de aptitud con los criterios aprobados por la Comisión Paritaria, de conformidad

con lo señalado en el apartado g) del artículo 8 del presente Convenio.

#### Artículo 25: COMISIONES DE SELECCION

1.- Para las fases de ascensos y turno libre, y como norma general, se constituirá una Comisión de Selección Provincial en cada una de las cinco provincias de la Comunidad Autónoma para la selección de los aspirantes correspondientes a los grupos III, IV y V y una Comisión de carácter Regional con sede en la ciudad de Toledo, para la selección de los aspirantes a cada uno de los puestos restantes.

Las Comisiones estarán formadas por un mínimo de 8 vocales, número que en todo caso será par y un Presidente. Tanto los titulares y los suplentes serán nombrados por el Consejero de Presidencia, la mitad de los vocales a propuesta de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

2.- La Comisión de Selección, a propuesta de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, nombrará a los asesores especialistas necesarios para que la asista en sus funciones, hasta un máximo de tres por especialidad. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el órgano de selección.

3.- La Administración facilitará los medios materiales y humanos para el desarrollo de los trabajos de las Comisiones de Selección.

4.- Corresponde a las Comisiones de Selección:

- a) El desarrollo del proceso selectivo.
- b) La calificación de las pruebas de aptitud y la valoración de méritos con sujeción a las bases previamente elaboradas.
- c) Levantar Acta de cada una de sus actuaciones en el proceso selectivo.
- d) Confeccionar las bolsas de trabajo previstas en el artículo 28 de este Convenio.

5.- Concluidas las pruebas selectivas, las Comisiones de Selección elaborará la propuesta de contratación basándose en la lista provisional de aspirantes aprobados en razón al orden de puntuaciones totales obtenidas, remitiéndola a la Consejería de Presidencia. Las Comisiones de Selección no podrán declarar que han superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

6.- Como alternativa a la regla general contenida en el punto 1 del presente artículo, en caso de que así se acuerde por la Comisión Paritaria, se podrán constituir Comisiones de Selección en los supuestos siguientes:

- a) De ámbito provincial para atender contrataciones temporales, siempre que la vacante a cubrir exista en cualquier Delegación de esa provincia.
- b) De cualquier ámbito en función de la dimensión de la Oferta.

En ambos casos, el número de vocales será par y conservará la paridad entre la Administración y las Centrales Sindicales y tendrán un Presidente.

#### Artículo 26: PLAZOS DE INCORPORACION

El puesto de trabajo obtenido es irrenunciable, de modo que transcurrido el plazo de incorporación sin que ésta se hubiera producido, el trabajador perderá todos sus derechos en la Junta de Comunidades salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, será de tres días si el destino anterior o el domicilio del trabajador se encuentra en la misma localidad o término limítrofe del nuevo destino y de quince días en el resto de los supuestos, a partir del siguiente al de publicación de la resolución de la correspondiente convocatoria, o de la notificación en los demás supuestos.

No obstante, la toma de posesión del nuevo puesto, ha de efectuarse el día siguiente del que se produzca el cese, en su caso, del destino anterior.

El plazo posesorio, salvo en los casos de reintegro de excedentes o incorporación en la fase de turno libre, será retribuido y si se produjera cambio de domicilio, se disfrutarán los permisos que correspondan.

En todos los casos, con ocasión de la toma de posesión del puesto de trabajo, el personal estará obligado a aportar declaración jurada de que no desempeña otro puesto público o actividad incompatible con el obtenido.

#### Artículo 27: COBERTURA DE VACANTES TEMPORALES

1.- Con ocasión de vacante temporal o por interinidad (Sustituciones), se llamará, para su cobertura, por orden de puntuación a los inscritos en la correspondiente bolsa de trabajo.

2.- Producida una vacante que no quede reservada a su anterior titular, se podrá atender a su cobertura mediante la contratación temporal. El contrato, que estará limitado en su duración hasta que la plaza sea cubierta por alguno de los sistemas de provisión previsto en los arts. 16, 17 y 20 del Presente Convenio, indicará con precisión el puesto de trabajo de que se trate y la causa de la vacante.

El puesto de trabajo así cubierto se incluirá necesariamente en la inmediata Oferta de Empleo Público que se convoque.

3.- Cuando por el Responsable de la Unidad se justifique y la provisión de la sustitución sea superior a un mes, las vacantes se cubrirán de modo inmediato.

Caso de que el puesto de trabajo requiera la sustitución inmediata por las funciones inherentes al mismo, se procederá a ello independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior.

4.- En todos los supuestos anteriores el trabajador contratado conservará las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al que sustituye. En los supuestos en que la contratación obedezca a razones de interinidad, el personal contratado lo estará en igualdad de condiciones de trabajo y retribuciones que al resto del personal de su misma categoría profesional, Unidad y puesto de trabajo.

5.- En los puestos de Dirección de Centros las vacantes temporales y de sustitución se cubrirán preferentemente y en defecto de bolsa de trabajo entre los trabajadores del mismo que posean la titulación y requisitos exigidos, a propuesta de la Administración y oídos los representantes legales de los trabajadores, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo provisionalmente desempeñado.

#### Artículo 28: BOLSAS DE TRABAJO

Las bolsas de trabajo se confeccionarán ordenando por categorías profesionales, y especialidad en su caso, a los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plaza a consecuencia de las mismas, según puntuaciones finales obtenidas, en orden decreciente, y con indicación de los datos de domicilio y de los números de teléfono, en su caso.

Se creará una Comisión de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo por cada Comisión de Selección, que estará compuesta por tres miembros: uno en representación de la Administración de la Junta y uno por cada Central firmante de este Convenio.

Todo inscrito en la bolsa de trabajo tendrá obligación de aceptar el trabajo que sea ofertado, cuando le corresponda, de acuerdo con el número de orden que ocupe en la citada bolsa.

El abandono injustificado del Servicio conllevará automáticamente la baja en la bolsa de trabajo.

Si el aspirante rechazase o no se incorporase al puesto de trabajo ofertado, pasará automáticamente al último lugar de la lista.

Asimismo, un aspirante pasará al último lugar de la lista cuando haya sido contratado por períodos de tiempo que, en su cómputo total, alcancen seis meses. Hasta tanto se dé esta circunstancia el aspirante conservará su lugar en la lista y será llamado para realizar sustituciones hasta completar dicho período.

Si en sucesivos periodos plazas vacantes no se ofertaron por motivo de trabajo en la misma fecha, se convocará a todos los inscritos en la bolsa como vacantes haya una vez reunidos los interesados elegirán plaza por riguroso orden de lista.

Quando sea ofertada una plaza vacante a una persona que se encuentre o en período de embarazo superior a seis meses y ésta no aceptase alegando tal causa, o cumpliendo servicio militar o a punto de iniciarlo o el civil sustitutorio, se podrá seleccionar a los siguientes de las listas, reservando el puesto que tenían los afectados en la lista mientras permanezcan en la misma situación y hasta tanto se confeccionen nuevas bolsas de trabajo.

Quando en la bolsa de trabajo no hubiere aspirantes a la categoría requerida para ocupar la vacante, se cursará solicitud de candidatos a la Dirección Provincial de INEM correspondiente, los cuales deberán acreditar su aptitud para el puesto en cuestión mediante la superación de pruebas establecidas al efecto.

En el supuesto de inexistencia de inscritos en la Oficina del INEM de la categoría requerida, o cuando los aspirantes no hubieran superado las pruebas previstas en el apartado anterior, se procederá a convocatoria dándole la debida publicidad.

En los supuestos anteriores, con el exceso de aspirantes se confeccionarán nuevas bolsas de trabajo con los criterios establecidos en el párrafo primero del punto 12.

En situaciones excepcionales, en defecto de bolsas de trabajo y cuando la urgencia de la contratación no permita los procedimientos previstos anteriormente, se procederá, previo acuerdo de la Comisión de Control de Bolsas de Trabajo, a la contratación temporal inmediata.

## CAPITULO VI

### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

#### Artículo 29.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- El desempeño provisional por un trabajador fijo de otro puesto de trabajo, siempre que no suponga cambio de residencia, se ordenará por el Director General de la Función Pública, cuando suponga traslado a otra Consejería y en otro caso por el Secretario General Técnico de la correspondiente Consejería.

2.- Cuando al puesto desempeñado provisionalmente correspondan superiores retribuciones, el trabajador tendrá derecho a la diferencia mientras lo desempeñe; el desempeño provisional, en tal caso, no podrá exceder de seis meses durante un mismo ejercicio, o de ocho durante dos ejercicios.

3.- Si por necesidades perentorias, y por plazo no superior a un mes, la Administración precisase encomendar a un trabajador funciones de un puesto de trabajo al que correspondan inferiores retribuciones, el mismo conservará durante tal situación, todos sus derechos, incluso los de orden retributivo.

4.- En todos los casos de movilidad funcional, se cursará comunicación previamente a los representantes de los trabajadores.

5.- Las trabajadoras que presten servicios expuestas a radiaciones o en puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos, y se encuentren en estado de gestación, serán trasladadas, previa solicitud, a otro puesto de trabajo de su misma categoría en su Centro, o, en su defecto, en otro de la misma localidad, de forma coyuntural y mientras permanezca en tal estado, con pérdida durante el indicado período del complemento específico del puesto de origen.

La vacante temporal se cubrirá mediante contrato de sustitución.

#### Artículo 30.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

1.- Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro distinto de la Junta de Comunidades que exija cambio de residencia por tiempo superior a un año, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifique y lo permita la Autoridad Laboral, previo expediente tramitado al efecto.

2.- Corresponderá iniciar la tramitación del traslado al Secretario General Técnico, cuando afecta a personal de Servicios Centrales, y al Delegado Provincial, en los demás casos. La orden de traslado forzoso, en su caso, la acordará el Consejero de Presidencia.

3.- El trabajador trasladado tendrá derecho además de a sus retribuciones, a las indemnizaciones que legalmente le correspondan, fijadas en el art. 53.4.

4.- El desplazamiento a que se refiere el art. 40.3 del Estatuto de los Trabajadores no podrá superar el límite de un año.

5.- Cualquier otra forma de traslado deberá efectuarse de conformidad con la normativa legal.

6.- Sin perjuicio de las indemnizaciones fijadas en el art. 53.4 la Junta de Comunidades se compromete a dirigirse a la Dirección Provincial de Educación y Ciencia correspondiente al objeto de informar sobre los hijos del trabajador afectado que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto de plaza escolar.

7.- Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que por cualquier causa queden sin contenido podrán ser trasladados a destino distinto del suyo, por acuerdo entre las partes y con el informe previo y favorable de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 31.- EXCEDENCIA

La excedencia del personal laboral de la Junta de Comunidades podrá ser voluntaria o forzosa y corresponderá su concesión al Director General de la Función Pública.

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicios prestados a la Junta de Comunidades. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Igualmente el trabajador con tres años de antigüedad podrá solicitar excedencia hasta un máximo de diez años, con la obligación de permanecer en esta situación por un mínimo de dos.

En ambos casos el trabajador deberá esperar para ejercer de nuevo tal derecho cuatro años desde el final de su excedencia.

Para atender al cuidado de un hijo menor de tres años, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a dicho período a contar desde la fecha de nacimiento de este, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia y su cómputo a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen por cuenta ajena sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el otro puesto en excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho al reintegro. Se considerarán en excedencia voluntaria en sus puestos de origen los trabajadores que obtengan otro puesto de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades en la fase de Turno Libre.

2.- Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de Alto Cargo o similar, Delegado Provincial o de personal eventual, sean elegidos para cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior de acuerdo con los Estatutos del sindicato, que imposibilite el normal desempeño del puesto de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

Se considerarán en excedencia forzosa en sus puestos de origen los trabajadores que obtengan otro puesto en la fase de promoción mientras dure el periodo de prueba.

La excedencia forzosa da derecho al cómputo de antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo mientras se esté en dicha situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reintegro que tendrá efectos inmediatos.

#### Artículo 32.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contratación por causa de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

1.- En caso de embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia retribuida por alumbramiento de 112 días naturales ininterumpidos que podrá disfrutar, en cualquier momento, a partir del octavo mes de gestación, o desde que se produzca el parto.

2.- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, servicio social sustitutivo equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo de un mes, a partir de la restitución del servicio.

3.- Ejercicio de cargo político representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación a la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

4.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

5.- Cuando sean autorizados por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos Internacionales, entidades públicas o Gobiernos extranjeros o en programas de cooperación internacional.

6.- Incapacidad Laboral Transitoria

7.- Sanción derivada de expediente disciplinario

8.- Fuerza mayor temporal previo efecto

9.- Durante el ejercicio del derecho de huelga legal

10.- Por excedencia forzosa

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

#### Artículo 33.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

a) Despido disciplinario.

b) Renuncia del trabajador con preaviso de quince días hábiles.

c) Jubilación del trabajador.

d) Fallecimiento, gran invalidez, o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

e) Voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los trabajadores.

f) Acuerdo con la Administración.

2.- En los casos de extinción del contrato de trabajo se procederá del modo siguiente:

a) Se comunicará al trabajador la denuncia o el preaviso de extinción del contrato acompañado de una propuesta de liquidación.

b) Se reconoce, si el trabajador manifiesta su voluntad en tal sentido, su derecho a ser asistido en el acto de la firma del finiquito por un representante del trabajador.

Si la Administración pusiera impedimentos a la presencia del representante legal del trabajador, éste lo podrá hacer constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

c) La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites o garantías establecidos en los apartados a) y b).

3.- En el supuesto de despido de personal laboral con contrato indefinido de la Junta de Comunidades que haya sido declarado improcedente por sentencia firme y la Administración opte por la indemnización, se precisará acuerdo previo favorable al efecto por una Comisión Mixta y Paritaria que se constituirá en el plazo reglamentario.

#### CAPITULO VII

##### Jornadas, horarios, permisos y vacaciones

#### Artículo 34.- JORNADA DE TRABAJO

12.- La jornada de trabajo será única y homogénea, no pudiendo superar en ningún caso la establecida con carácter general por el Estado para sus empleados públicos, sin perjuicio de lo siguiente:

a) Los Centros que a continuación se citan mantienen una jornada anual de 1645 horas, y de 1520 en jornada nocturna, siendo esta última bisemanal de 70 horas, en noches alternas, con una semana de 3 noches y otra de cuatro, librándose 11 días al año, 1 por mes.

- CRSP de Talavera

- CRMP de la Atalaya

- Hospital C. de R. de Alcohete

- URR de Trillo

b) Todo el personal docente que se encuentre adscrito a los Centros que a continuación se detallan tendrán una jornada máxima anual de 1339 horas:

- Colegio de San Raimundo
- Residencia San Rafael
- Casa de Observación
- Escuelas de Capacitación Agraria
- Residencias Juveniles

c) Sin perjuicio de lo anterior, en base a las condiciones de trabajo podrán establecerse jornadas de disponibilidad horaria, horarios especiales y jornadas partidas, fijando en estos casos las oportunas compensaciones retributivas.

22.- Se disfrutará de una pausa de 20 minutos dentro de la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo.

23.- Asimismo, en los Centros de Trabajo con servicio de comedor, el personal que trabaje en el mismo con jornada continuada tendrá derecho a comer o en su caso cenar en él, disfrutando para ello de una pausa de 30 minutos computable como jornada efectiva.

24.- Con ocasión de Fiestas Locales los trabajadores de la Junta de Comunidades podrán tener una reducción de jornada en los términos que con carácter general así se establezca. Cuando las necesidades del servicio no permitan esta reducción los trabajadores afectados tendrán la compensación correspondiente, en descanso horario.

25.- En los Centros de trabajo en que coexistan personal funcionario y laboral, éste no será discriminado en su horario de trabajo.

26.- La distribución del horario de trabajo anual de cada Centro se determinará por la Dirección del mismo, previa consulta con los Representantes de los trabajadores. En cualquier caso, la fijación de este horario se hará con anterioridad al 1 de enero del ejercicio siguiente. De no llegarse a un acuerdo se mantendrán los actualmente vigentes.

#### Artículo 35.- JORNADAS ESPECIALES

1.- Las horas que sobre la jornada ordinaria realicen los conductores y vigilantes de obra, hasta la jornada máxima legal, serán abonadas como horas ordinarias. Las horas que excedan de las antedichas se percibirán con un recargo del 30%, siempre que estas horas no sobrepasen en 16 a la jornada ordinaria semanal, en cuyo caso se abonarán como horas extraordinarias a todos los efectos.

La referencia a las horas semanales establecidas en el párrafo anterior será modificada en función de cualquier reducción de la jornada máxima legal establecida.

La distribución del horario de dichos trabajadores supondrá realizar con carácter obligatorio una jornada mínima de 25 horas semanales, entre las 9 h. y las 14 h., de lunes a viernes.

2.- Los Celadores de Cotos de Caza y Pesca realizarán su jornada de trabajo en régimen de disponibilidad horaria, con el consiguiente complemento, dentro de los límites horarios y en los periodos siguientes:

- a) Verano (de 1 de abril a 31 de octubre): de 7 h. a 21,3 h.
- b) Invierno (de 1 de noviembre a 31 de marzo): de 9 h a 19 h.

#### Artículo 36. DESCANSO SEMANAL Y TRABAJO A TURNOS

Siempre que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores de la Junta de Comunidades tendrán un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente serán sábados y domingos.

Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos, que suponga trabajar en sábados y domingos, se garantizará:

12. Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

28. Que ningún trabajador en régimen de turnos preste servicios más de 2 fines de semana consecutivos, salvo necesidades ineludibles del servicio. A estos efectos, los días festivos tendrán la consideración de fin de semana.

#### Artículo 37. HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias queda prohibida salvo en aquellos casos en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, ajustándose a los criterios siguientes:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Horas extraordinarias justificadas por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle.

En ambos supuestos estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La realización de las horas extraordinarias, cuando sea posible, serán planificadas por la Administración e informadas por los Representantes de los Trabajadores al objeto de lograr una reducción gradual de las mismas hasta una total desaparición.

En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de horas extraordinarias.

Trimestralmente se informará a la Comisión Paritaria del número de horas extraordinarias, que ajustadas a los supuestos anteriormente descritos, se realicen en la Administración de la Junta de Comunidades, al objeto de poder hacer una valoración anual de su incidencia y proponer las medidas necesarias en su caso.

Voluntariamente, el trabajador podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía retributiva que se determina en este Convenio.

De compensarse por tiempo de descanso, las horas extraordinarias se computarán cada una de estas por 1 hora 45 minutos de descanso en días laborables y de 2 horas 15 minutos en sábados tarde, domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que se podrán sumar a los periodos de vacaciones u otros periodos de descanso.

La cuantía de la hora extraordinaria estructural realizada entre las 22 h. de un día y las 6 h. del siguiente, así como la trabajada en festivo, se abonará con un incremento del 125% sobre su valor. Las horas de esta naturaleza realizadas en otro periodo se abonarán con un incremento del 70% sobre el valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 38. LICENCIAS

1.- Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio o a la inexistencia de sustituto debiéndose cursar la solicitud con 15 días de antelación.

2.- Quiénes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un discapacitado psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio de la jornada normal de trabajo, con la reducción proporcional de su salario.

3.- El trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas por las siguientes causas y tiempos:

- a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o de adopción y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de persona con quien se conviva maritalmente. Si el hecho ocurre en Municipio distinto al del domicilio del trabajador la licencia será de cuatro días, y de cinco, si ocurre en Provincia distinta.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y cuatro fuera de ella.

d) Un día por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que deberán acreditarse documentalmente.

g) Nueve días anuales por asuntos particulares que se distribuirán, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, de la manera siguiente:

1.- Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo.

2.- Siete días, a elección del trabajador que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del punto 1.

3.- En todo caso, las licencias por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural.

h) La trabajadora con un hijo menor de nueve meses de edad, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir con la misma finalidad, este derecho por la reducción en una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos trabajen y acrediten que no es utilizado por la madre.

#### Artículo 39.- VACACIONES

1.- Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración, en todo caso en proporción al tiempo de duración del contrato, y se disfrutarán preferentemente entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Centro, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

Quedan exceptuados aquellos trabajos, salvo para las sustituciones por este motivo, cuya actividad se desarrolle esencialmente en el período estival regulado.

2.- El disfrute de las vacaciones será ininterrumpido. No obstante, de manera excepcional, se podrá fraccionar en dos períodos, que sumados entre sí no podrán exceder de 30 días naturales.

3.- Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada Centro y lo previsto en el artículo 47.2 del presente Convenio.

De no existir acuerdo, en aquellos Centros o Dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad de los trabajadores con responsabilidades familiares en los períodos de vacaciones escolares, establecidos en el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

4.- En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que el trabajador, al que es de aplicación el párrafo tercero del punto 1 de este artículo, disfrute las vacaciones dentro del

período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, la duración se ampliará a cuarenta días naturales.

5.- El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de I.L.T.

### CAPITULO VIII

#### Régimen Disciplinario

#### Artículo 40.- COMPETENCIAS

1.- La competencia para incoar expediente disciplinario al personal laboral corresponde en todo caso al Secretario General Técnico de la Consejería en que preste servicios el trabajador.

2.- La competencia para imponer sanciones por comisión de faltas graves o muy graves corresponderá al Consejero del que dependa el trabajador; excepto la sanción de despido, que en todo caso habrá de ser impuesta por el Consejero de Presidencia.

3.- Las faltas leves serán sancionadas por los Secretarios Generales Técnicos o Delegados Provinciales, según que el interesado esté destinado en servicios centrales o periféricos de la Junta de Comunidades, garantizando la audiencia al trabajador.

#### Artículo 41.- PROCEDIMIENTO

1.- El procedimiento disciplinario se ajustará en su tramitación a lo dispuesto en el Capítulo II del Título VI de la Ley de Procedimiento Administrativo, sin perjuicio del cumplimiento de otras garantías previstas en la normativa laboral.

2.- En cuanto a la formalidad de los actos, causas de abstención y recusación, notificaciones y comunicaciones, regirá lo establecido en la mencionada Ley, sin perjuicio de los requisitos adicionales que contemple la legislación laboral.

3.- Será preceptiva la comunicación a los representantes legales del inicio y resolución final de todo procedimiento sancionador.

#### Artículo 42.- FALTAS DISCIPLINARIAS

1.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La grave desconsideración a los superiores, compañeros, subordinados o administrados.
- b.2. El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los Administrados.
- b.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- b.5. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.6. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidades.
- b.10. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
- b.11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- c.1. Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.
- c.3. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- c.4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes durante más de 20 días al trimestre.
- c.5. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.
- c.6. Toda actuación discriminatoria para el administrado o subordinado, por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- c.7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.8. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

2.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o promoción por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción por un período de dos años a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido

#### Artículo 43.- DESPIDO DISCIPLINARIO

Quando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se procederá al despido disciplinario.

#### Artículo 44.- RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

1.- Los trabajadores que se encuentren en situación distinta a la de servicio activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este convenio que puedan cometer dentro de sus peculiares situaciones administrativas.

2.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

3.- Incurrirán en responsabilidad como autores de falta grave los que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los Administrados.

La sanción a imponer se graduará en función de la naturaleza de la falta encubierta, de las circunstancias de su comisión y de la gravedad de sus efectos.

4.- También incurrirán en responsabilidad los jefes o superiores que toleen las faltas de sus subordinados y se les impondrá la sanción que sea pertinente en función de la gravedad de aquellas y de las circunstancias de su comisión y de sus efectos.

#### Artículo 45.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado, que estará obligado a contestar a los cargos que se le imputan en el plazo de 10 días naturales desde su notificación.

#### Artículo 46.- DERECHO AL RESPETO DE LA INTIMIDAD Y A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano

directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### CAPITULO IX

##### Mejora de las condiciones de trabajo

#### Artículo 47.- FORMACION PROFESIONAL

1.- De conformidad con lo que prevenga el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3.- Los Organos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad que dedica a la asistencia a dichas clases.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha concederá el correspondiente permiso retribuido por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5.- La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador, y será necesario el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos corresponderá a la Dirección de cada servicio la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del Servicio, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En estos

casos, que no podrá superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

6.- Se elaborará anualmente, con participación de los Representantes Legales de los Trabajadores de la Junta de Comunidades, un Plan de Formación y Perfeccionamiento para dicho Personal Laboral, cuyos costes habrán de cubrirse a cargo de las correspondientes partidas del Presupuesto de la Administración Autonómica. La Formación y Perfeccionamiento del Personal Laboral podrá prestarse directamente por la Junta de Comunidades mediante cursos propios, o en régimen de concierto o de colaboración con Centros Oficiales o reconocidos.

#### Artículo 48.- SALUD, SEGURIDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y PLAN DE PREVENCIÓN.

Se creará a la firma del Convenio la Comisión Regional de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, que estará compuesta de forma paritaria de ocho miembros, cuatro de la Administración y otros cuatro de la parte social. Esta Comisión será el máximo órgano en esta materia, sus resoluciones serán vinculantes y a ella se podrán dirigir los Comités y Delegados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales.

La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambian de puesto de trabajo, o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2.- Se elaborarán planes y programas de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo para cada Centro, en función de sus características, participando en los mismos los Sindicatos firmantes del presente Convenio, así como los Delegados y Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo. Igualmente cada Centro se dotará de los medios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el mismo.

Para la elaboración de dichos planes y programas, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable, en su dimensión y con la intensidad de sus problemas de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Estos planes y programas contendrán:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y su extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo.
- Los planes y fases de su desarrollo.

- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.

- Un plan de formación de los trabajadores y sus representantes.

En caso de no disponer de medios propios para tal fin, la Administración solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto en lo referente a planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección como de formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

#### Artículo 49.- OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACION

a) La Administración, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen. Asimismo, la Consejería correspondiente entregará ropa de trabajo dos veces al año, como mínimo, para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo, que se elegirá entre la Administración y los trabajadores del centro o unidad respectiva, se facilitará en las siguientes fechas: Ropa de verano del 1 al 5 de mayo y ropa de invierno del 1 al 5 de octubre de cada año.

b) En los puestos de trabajo declarados insalubres, penosos, tóxicos o peligrosos, estará absolutamente prohibido realizar horas extraordinarias que supongan un incremento de exposición al riesgo.

c) Será obligatoria al menos una revisión médica para todo el personal cada año, de acuerdo con el diseño de un programa de reconocimiento médico específico en función de los riesgos a que están expuestos los trabajadores, teniendo en cuenta la directiva comunitaria sobre los trabajadores expuestos a riesgos particulares, sin perjuicio de una periodicidad inferior para el personal que así lo determine la Comisión Regional de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, según su actividad profesional o enfermedades específicas. Se entregará una copia con los resultados de la revisión médica a cada trabajador.

d) La Junta de Comunidades establecerá la organización adecuada para que todo trabajador de nuevo ingreso sea revisado médicamente.

e) Se crearán plazas de médico o ATS de empresa según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

f) En aquellos Centros de trabajo donde los informes de la Comisión Regional de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo indiquen que el Centro no reúne las condiciones normales de trabajo, el mismo se cerrará hasta que se eliminen las anomalías, sin que esta circunstancia perjudique, en ningún concepto, a los trabajadores y a sus percepciones salariales.

Asimismo, los responsables de los distintos Centros y, subsidiariamente, los representantes legales de los trabajadores podrán requerir, por escrito, la intervención de los órganos de esta Administración competentes en materia de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, a fin de arbitrar medidas en evitación de riesgos graves de accidente debidos a la inobservancia de la correspondiente normativa; caso de no ser atendido el requerimiento en los cuatro días siguientes a su recepción, dichos responsables o representantes pondrán aquella omisión en conocimiento de la autoridad competente. Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, mediante orden de la Dirección del Centro o acuerdo de la totalidad de su personal laboral podrán paralizarse las actividades del mismo; debiéndose comunicar de todo inmediato a la autoridad laboral los referido acuerdos u órdenes.

#### Artículo 50.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

1.- Todo trabajador en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

- A participar con sus representantes de cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva específica que amplie su derecho a conocer, adaptado a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como, cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello, a cargo de la Administración y en horario de trabajo.

Los trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales, laborales o en cualquier otra circunstancia, presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura, serán protegidos de manera específica y tendrán un mayor control y vigilancia de su salud.

2.- Todo trabajador en su relación de trabajo velará, según sus posibilidades, por su salud y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

- Utilizará correctamente máquinas y equipos.

- Utilizará correctamente los equipos de protección individual.

- No invalidará los sistemas de protección.

- Indicará a la Administración y/o a los trabajadores con responsabilidad en materia de protección, los peligros graves que detecten.

- Contribuirá a la protección general de los trabajadores en el trabajo.

- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

#### Artículo 51.- ORGANIZACION Y PARTICIPACION

1.- Los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en aquellos Centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos y estarán compuestos paritariamente por tres representantes de la Administración y otros tres de los Sindicatos firmantes.

En aquellos Centros con menos de 50 trabajadores, existirá un Delegado de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Dicho Delegado será designado por los representantes de personal del Centro. La Administración designará una persona para que ejerza la interlocución con el Delegado de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

2.- Además de lo establecido en la normativa vigente, los Delegados y Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

12.- Promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

22.- Informar sobre el contenido de las normas de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

32.- Velar porque en los Centros se cumpla, tanto la legislación vigente en esta materia como la correspondiente Plan de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

42.- Estudiar y promover las medidas correctoras, en orden a la prevención de riesgos profesionales.

20.- Llevar una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de Seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tableros de anuncios.

Tanto los Delegados como miembros de Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, estarán obligados a guardar el correspondiente sigilo profesional.

3.- Las Competencias de los Comités y Delegados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, serán las siguientes:

19.- Participación tanto en la elaboración como en el seguimiento del correspondiente Plan y Programa de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

22.- Establecer los mapas de riesgo que conllevan las unidades específicas de cada Centro.

32.- Derecho a recibir por parte de la Administración la información que soliciten y siempre que esta esté referida a lo expresado en el presente Capítulo.

42.- Derecho a conocer previamente y antes de su realización de proyectos de Centros, relativos tanto a las construcciones de nuevas instalaciones o modificaciones de las actuales. Asimismo serán consultados obligatoriamente por la Administración, y en tiempo suficiente para poder emitir opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, adquisición de nuevos equipos, agentes químicos y biológicos que sean utilizados o vayan a utilizarse en el proceso laboral (no permitiéndose su utilización hasta que todo el personal conozca los riesgos a los que están expuestos y hayan asimilado perfectamente las normas de prevención) y en general sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un periodo de tiempo.

Una vez emitida la opinión del Comité o Delegados correspondientes, la Administración estará obligada a motivar por escrito sus razones en el caso de no asumir la opinión expresada.

5.- Los miembros de los Comités y Delegados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo dispondrán de tiempo para ejercer sus funciones dentro de su jornada laboral.

6.- Derecho a proponer en todo momento a la Dirección del Centro, o unidad o servicio administrativo correspondiente, las iniciativas que consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

Para lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la

normativa laboral vigente al respecto y a las Directivas Comunitarias referidas a la Organización de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

## CAPÍTULO X

### Retribuciones y prestaciones complementarias

#### Artículo 52.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL

El personal laboral de la Junta de Comunidades únicamente podrá ser retribuido por los conceptos siguientes:

1.- **Salario base:** Es la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios según el Grupo al que pertenece su categoría profesional.

2.- **Complemento de Nivel:** Es la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios según el Nivel al que pertenece su categoría profesional.

3.- **Complemento de antigüedad:** Es la retribución fija mensual e igual para todas las categorías que se devenga con contrato indefinido en el mes en el que se cumplan tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo, con la limitación establecida en el artículo 23.2. del Estatuto de los Trabajadores.

4.- **Complemento personal transitorio:** Es la cantidad que como consecuencia de anteriores modificaciones de estructuras retributivas viniera percibiendo el trabajador y no haya sido absorbido por mejoras retributivas hasta el 31 de diciembre de 1989. Dicho complemento será absorbible con las mejoras retributivas derivadas de incrementos de salario base, complemento de subgrupo o cambio de categoría.

5.- **Complemento específico del puesto de trabajo:** Es el que corresponde percibir al trabajador por razón de las características del puesto de trabajo que ocupan que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente correspondiente a su categoría profesional, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable a la categoría profesional, no teniendo carácter de consolidable, siendo características que dan lugar a dicho complemento las siguientes:

a) **De especial responsabilidad:** Corresponde a aquellos puestos singulares que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o destacada cualificación técnica, siendo incompatible con el de disponibilidad horaria.

Su valor será de un 33% del salario base.

b) **De disponibilidad horaria:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características del servicio. Dicho complemento será incompatible con los de turnicidad y nocturnidad.

Su valor será de un 20 % del salario base.

c) **De turnicidad:** Retribuye la prestación de servicio en régimen de turnos de mañana y tarde o de mañana, tarde y noche, en aquellos Centros previamente autorizados o que así figure en la R.P.T. Es incompatible con el de nocturnidad.

Su valor será de un 20 % sobre el salario base para turnos de mañana y tarde, y del 25% para los de mañana, tarde y noche.

d) **De nocturnidad:** Se devengará por trabajos realizados entre las 22 y las 4 horas, de tal manera que si se realizan hasta 4 horas se abonará por horas y si se sobrepasan las 4 horas se pagará la jornada completa con el 25% del salario base.

A tal efecto, se entenderán nocturnas las horas que sobrepasen el intervalo fijado siempre que correspondan al turno de noche.

e) **De penosidad, peligrosidad y toxicidad:** Corresponde a los puestos que lo tengan reconocido así como a aquellos otros a los que la Autoridad Laboral determine la existencia de cualquiera de las circunstancias enumeradas.

Su valor será de un 25% del salario base, con independencia del número de circunstancias reconocidas.

f) **Complemento por trabajo en sábados tarde, domingos y festivos:** Se abonará un complemento en cuantía igual al 50% del valor de la hora ordinaria del trabajador que se trate, por cada hora trabajada en sábado por la tarde, en domingo y festivo que no tenga el carácter de extraordinaria. Se entenderá sábado tarde a partir de las 14 horas salvo que la jornada finalice a las 15 horas.

g) Complemento por jornada partida: Este complemento se devengará en aquellos supuestos en que la distribución anual de la jornada semanal se efectúe con horario partido, con descanso mínimo ininterrumpido de una hora y siempre que cualquiera de los periodos tenga una duración mínima de dos horas.

Su valor será de un 12% del salario base.

6.- Complemento personal no absorbible: Comprende las cantidades reconocidas por tal concepto a la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo de la Junta de Comunidades, manteniéndose inalterables durante la vigencia de éste.

7.- Paga extraordinaria: Corresponde a cada trabajador una paga extra compuesta por la suma de las retribuciones correspondientes al salario base, complemento de nivel y complemento personal de antigüedad por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de julio y al de enero, abonándose en la nómina correspondiente a los meses de junio y diciembre.

8.- Se acuerda la desaparición con carácter definitivo de los complementos en especie.

9.- El valor de la hora ordinaria se obtendrá por el resultado entre la suma de los siguientes conceptos: salario base, complemento de nivel, antigüedad y complementos fijos del puesto de trabajo dividido por su jornada anual.

#### Artículo 53.- CONCEPTOS NO RETRIBUTIVOS. INDEMNIZACIONES

1.- Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivados de Comisiones de Servicios ordenadas por la Administración Autónoma, serán las que correspondan a las establecidas para el personal funcionario.

2.- Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida. Tendrán derecho a esta indemnización aquellos trabajadores de la Consejería de Política Territorial que ocupen puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos en cuantía de 1.200 pts por día trabajado en tales circunstancias.

Dicha indemnización incluye la cobertura de gastos de comida lo que la hace incompatible con los gastos de manutención previstos en la normativa sobre indemnizaciones.

Su cuantía se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el incremento general de retribuciones.

3.- Gastos de locomoción: Se indemnizarán los gastos de locomoción, cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Junta de Comunidades, sea autorizado al trabajador el uso de su vehículo particular por el Delegado Provincial.

4.- Indemnización por traslado forzoso: Las indemnizaciones que corresponden por traslado forzoso con cambio de residencia a que se refiere el art. 30 serán las siguientes:

- Seis dietas por miembro de la unidad familiar que conviva con el trabajador trasladado, más los gastos de mudanza de mobiliario y enseres, así como el abono de 600.000 pesetas incrementadas en un 20% por cada miembro de la unidad familiar efectivamente trasladado. Esta última cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el establecido en la Ley de Presupuestos para las Retribuciones.

#### 5.- Indemnización por jubilación anticipada

1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que pueda completar los periodos de carencia para la misma, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

2.- Cualquier trabajador de la Junta de Comunidades podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, viniendo obligada la Junta de Comunidades a sustituirlos por otros trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes Oficinas de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto el contrato a tiempo parcial y las modalidades previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que procedan a jubilarse en la fecha en que cumplen 64 años en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibirán como premio de jubilación 546.000 pts.

3.- En el supuesto de jubilación anticipada en edad inferior a 64 años, los trabajadores percibirán una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes:

- En la fecha en que cumple 63 años: 1.000.000 pts.
- En la fecha en que cumple 62 años: 1.420.000 pts.
- En la fecha en que cumple 61 años: 1.800.000 pts.
- En la fecha en que cumple 60 años: 2.142.000 pts.

4.- Las indemnizaciones previstas en los apartados 2 y 3 se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el I.N.S.S.

5.- El valor de las indemnizaciones previstas en los apartados 2 y 3 se revalorizarán de acuerdo con el incremento fijado anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos.

#### Artículo 54.- OTRAS PRESTACIONES

1.- Los trabajadores con contrato indefinido de la Junta de Comunidades podrán solicitar anticipos de hasta 6 mensualidades completas a devolver sin interés en un plazo máximo de un año y máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General Técnica correspondiente, ajustándose al procedimiento siguiente:

a) Los créditos asignados a cada Consejería por el concepto de anticipos del personal laboral serán distribuidos trimestralmente por igual, para su concesión entre las solicitudes recibidas en cada trimestre, de conformidad con los criterios expuestos en el apartado c).

b) Cualquier petición de anticipo será válida para todo el año, acumulándose a las peticiones recibidas en trimestres sucesivos, en el supuesto de no concesión por insuficiencia de crédito en el trimestre o trimestres que correspondan.

c) La distribución trimestral de los créditos se efectuará de conformidad con los siguientes criterios y según la prelación que se expresa:

10 Gastos de enfermedad o siniestros.

20 Viviendas:

2.1. Adquisición de 1ª vivienda

2.2. Intereses de préstamos de 1ª vivienda

2.3. Reforma de 1ª vivienda

30 Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.

40 Estudios, propios o de familiar de 1º grado.

58 Gastos por celebraciones familiares.

62 Traslados dentro del territorio de la Junta de Comunidades.

72 Otros gastos.

d) En el supuesto de insuficiencia presupuestaria trimestral, el tope de la cantidad a conceder entre el personal que lo haya solicitado en el mismo criterio será de seis mensualidades correspondientes a la suya del salario base y complemento de nivel de la categoría del inferior nivel retributivo del presente convenio para cada uno de los afectados.

e) En el supuesto de coincidencia de varias peticiones que impiden la concesión de anticipos al no haber suficiente crédito trimestral, deben concederse por orden de antigüedad, salvo que el trabajador más antiguo hubiese obtenido algún anticipo de la Junta de Comunidades, en cuyo caso la preferencia se altera en favor del que posee menos antigüedad.

2.- Se concederán anticipos del salario base, complemento de nivel y antigüedad de dos mensualidades a los trabajadores fijos de la Junta de Comunidades que lo soliciten en el mes de enero del ejercicio correspondiente, comprometiéndose el interesado a devolverlas en el ejercicio económico del mismo año en que lo ha solicitado.

El presente anticipo es incompatible con el regulado en el apartado anterior.

3.- El programa de Acción Social para el personal laboral de la Junta de Comunidades se desarrollará con participación de sus representantes y comprenderá necesariamente:

a) Seguro de accidentes cuya cuantía de indemnización por muerte, invalidez absoluta o gran invalidez será de 1.500.000 pts. mediante póliza concertada por la Junta de Comunidades con entidad aseguradora.

b) Seguro de responsabilidad civil por los efectos derivados del desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

c) Ayuda económica por asistencia a guardería de los hijos de los trabajadores en edad inferior a la escolar.

d) Prestación por nacimiento de un hijo y por matrimonio.

e) Subvención póliza segura de vida para padres con hijos minusválidos.

f) Prestación a trabajadores con cargas familiares durante el cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutorio, en el caso de que no perciban retribuciones.

4.- En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria se procederá al abono del cien por cien del salario real.

5.- Con carácter previo a la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos del año 1991 se negociará la posibilidad de incorporar una indemnización por jubilación a los 65 años al Programa de Acción Social.

## CAPITULO XI

### Derechos Sindicales

#### Artículo 55. REPRESENTACION COLECTIVA

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los Sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el art. 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical en la JCCM será regulada por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las normas que lo desarrollen, demás legislación vigente y los Pactos o Acuerdos que se firmen por ambas partes.

Para facilitar las relaciones entre los representantes del personal y la Administración, ésta se compromete a liberar de las funciones correspondientes en sus puestos de trabajo, contratando sustitutos para desempeñarlas, a los representantes de las Centrales Sindicales en la Comisión Paritaria.

#### Artículo 56. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán los que resulten de los procesos electorales generales en los que participen los trabajadores de la plantilla de personal laboral, y tendrán además de las facultades y obligaciones a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

- Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa dispondrán individualmente de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la escala siguiente:

Hasta 50 trabajadores .....	20 horas
De 51 a 100 trabajadores .....	30 horas
De 101 trabajadores en adelante ....	40 horas

- Para el desempeño de funciones de representación sindical se informará a la Jefatura de Personal a través de la Dirección del respectivo Centro, de la ausencia del trabajador con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución en ningún caso puede quedar limitado el derecho del trabajador para realizar su actividad sindical.

- No se incluirán en el cómputo de horas al empleado en actuaciones y reuniones convocadas a iniciativa de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de sus Consejerías, Delegaciones Provinciales y Direcciones Generales.

- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a las retribuciones del personal laboral, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

- Cada Comité de Empresa, dispondrá de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina necesario, que le permita desarrollar sus actividades. Tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía e impresión en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

- Se facilitarán en cada dependencia tabloneros de anuncios sindicales en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con los trabajadores.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta cuatro años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

- En tanto se concretan acuerdos de carácter regional de aplicación al personal laboral y funcionario se podrá acumular el crédito horario entre Delegados de Sección Sindical o entre Comités de Empresa. Asimismo, se mantendrán los derechos sindicales que se vienen disfrutando.

#### Artículo 57. DERECHO DE REUNION

19.- El personal laboral gozará del derecho de reunión en Asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar que estuviera disponible. Las Asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 horas ante la Dirección General de la Función Pública, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Centrales Sindicales o el 33% del total de la plantilla de la Junta de Comunidades.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 horas ante el Secretario General Técnico correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de Personal, las Centrales Sindicales o el 33% de la plantilla correspondiente al sector afectado. En el supuesto de pertenencia a dos o más Consejerías, el preaviso deberá efectuarse ante la Dirección General de la Función Pública.

c) De Centro de trabajo: Mediante preaviso de 48 horas ante el Director del Centro quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General Técnica correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales o el 33% de la plantilla del Centro.

28.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 48 horas anuales para la celebración de Asambleas.

32.- Las Secciones Sindicales dispondrán de 28 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% de la plantilla del Centro o Servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a 16 anuales en el caso de que la afiliación sea del 5%, siendo 8 horas anuales las que dispondrán las Secciones Sindicales con afiliación inferior al 5% del colectivo.

42.- El 33% de la plantilla que pueda convocar Asambleas dispondrá de 16 horas anuales.

52.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

62.- Los preavisos establecidos en los supuestos b) y c) se reducirán a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** Con carácter excepcional, por una sola vez y durante el primer trimestre de 1991, la Comisión Paritaria podrá reclasificar al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniera desempeñando con carácter continuado funciones distintas a las de su categoría profesional, con apertura de un periodo de presentación de solicitudes durante el mes de enero de 1991, que deberán acompañarse con la documentación precisa para acreditar tal situación.

**SEGUNDA.-** El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio venga recibiendo ininterrumpidamente la indemnización por comida prevista en el apartado 1.4 del artículo 22 del Convenio Colectivo del MOPU (B.O.E. de 1-10-83), por residir en población de más de 100.000 habitantes y desempeñar sus funciones en Centros de trabajo de la misma población de residencia, en jornada partida de 48 horas semanales, percibirá un complemento no absorbible en cuantía de 14.000 pts/mes, mientras mantenga tal jornada de trabajo.

**TERCERA.-** Los celadores de la Casa de Observación percibirán un complemento de 23.200 pts/mes, mientras realicen en dicho Centro funciones análogas a las de Instructor además de las específicas de su categoría profesional de Celador.

Dicho complemento será revisado en función de futuros incrementos retributivos derivados del proceso previsto en la disposición adicional segunda o cambios de nivel.

**CUARTA.-** Los complementos salariales en especie que se perciban a la entrada en vigor del Convenio Colectivo serán absorbidos por cualquier incremento retributivo derivado de este en salario base, complemento de nivel y complemento específico de carácter fijo.

**QUINTA.-** El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo pertenezca a las categorías profesionales de Empleada Servicios Diversos P.J. Menor, Subalterno INAS, Camarero AISNA, Auxiliag. interno MAPA, Costurera AISNA, Lavandera AISNA, Planchadora AISNA, Lavandera ENSEÑANZA PRIVADA, Costurera ENSEÑANZA PRIVADA y Lavandera-Costurera INAS percibirán un complemento de 5.670 pts/mes, mientras permanezcan en su actual puesto de trabajo y desempeñen además las funciones de la categoría de empleado de servicios diversos.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**PRIMERA.-** Como única excepción a la regla general sobre vacaciones, el personal adscrito a los Centros que se relacionan en el artículo 34.1.b) en los que el Convenio Colectivo de aplicación en el año 1985 fuese el de enseñanza privada disfrutará en Semana Santa y Navidad:

- El personal no docente, 4 y 8 días naturales, respectivamente. En ambos casos de forma continuada.

- El personal docente, igual vacación que la que se fija en el calendario escolar oficial para los alumnos.

- Se considera docente el personal que presta servicios como Preceptor, Instructor, Educador, Psicólogo, Pedagogo y otros titulados de grado superior, siempre que tengan relación directa con los menores; Profesor, Jefe de Estudios y Jefe de Departamentos.

No obstante la relación antedicha, aquellos trabajadores que tuvieran reconocida a la entrada en vigor del presente Convenio la condición de docentes en los expresados Centros conservarán a los solos efectos de vacaciones dicha condición, mientras permanezcan en sus actuales puestos de trabajo.

- Ambos periodos se disfrutarán de tal forma que en todo momento presten servicios el 50% de la plantilla activa titular.

**SEGUNDA.-** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establecerá un Complemento Específico que retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen sus servicios en un puesto de trabajo de naturaleza funcional y cuya cuantía se establecerá atendiendo a la diferencia existente entre sus retribuciones y las que obtuviese por el desempeño del mismo trabajo si su relación jurídica con la Administración fuere de naturaleza funcional.

**TERCERA.-** Entendiendo ambas partes que el sector de atención a niños de 0 a 6 años está sujeto a reconversión como consecuencia de aplicación de la LOGSE, y teniendo incidencia en trabajadores pertenecientes a Escuelas Infantiles dependientes de la Junta de Comunidades y afectadas por el presente Convenio, se acuerda que en un plazo no superior a 3 meses a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, se constituirá una Comisión compuesta paritariamente por las partes firmantes, encargada de estudiar y realizar propuestas al objeto de adecuar los aspectos específicos, laborales y profesionales de este Colectivo y Centros, teniendo un plazo máximo de un año desde la firma de este Convenio Colectivo para finalizar la propuesta.

Igualmente dicha Comisión realizará idéntico trabajo en los Centros de Menores y encaminado a adecuar sus plantillas y equiparar así mismo sus circunstancias laborales y profesionales.

Hasta la finalización de los trabajos que se expresan en la presente disposición adicional se mantendrán las condiciones actualmente vigentes para el personal.

**CUARTA.-** El personal incluido en el presente Convenio Colectivo con jornada menor que la normal mantendrá tal reducción exclusivamente mientras permanezca en su actual Centro de trabajo.

**QUINTA.-** El trabajador declarado en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual ocupará otro puesto de trabajo dentro de las plantillas de la Junta de Comunidades, que pueda desempeñar y para la que se encuentre cualificado, de modo que el salario que perciba más la pensión, deberá ser igual a la del Grupo y categoría que ostente.

**SEXTA.-** Por necesidades de la organización del trabajo o para incorporar adecuadamente al ámbito del presente Convenio al personal de futuras transferencias, el Consejero de Presidencia, a propuesta de la Comisión Paritaria, podrá acordar la creación de nuevas categorías profesionales, correspondiendo al Consejo de Gobierno, a propuesta de dicho Consejero, ampliar o modificar la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral.

**SEPTIMA.-** Si como consecuencia de la cesación de actividad, cierre o desaparición de una Unidad o Servicio, resultaran afectados trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio, la Administración garantizará la permanencia del trabajador al servicio de la Junta de Comunidades, mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar en su misma localidad, u otra previo acuerdo con el trabajador, que no le suponga merma de sus retribuciones.

Asimismo, y en los supuestos anteriores, la Administración podrá arbitrar, previo acuerdo con los trabajadores afectados, cualquier otra fórmula que extinguiendo su relación laboral conqese a estos de la medida adoptada y que podrá orientarse prioritariamente a favorecer el cooperativismo entre ellos.

**ANEXO I**

**CATEGORIAS PROFESIONALES II CONVENIO COLECTIVO**

CATEGORIAS PROFESIONALES I CONVENIO COLECTIVO QUE SE INTEGRAN	CATEGORIAS II CONVENIO	
	DENOMINACION	NIVEL
TIT. SUPERIOR P.N. MUSEOS	TITULADO SUPERIOR	I
TECNICO OF. Y DESPACHOS	"	I
TECNICO SUP. MOPU	"	I
TECNICO SUP. MAPA	"	I
TITULADO SUP. ESTABL. SANIT.	"	I
TITULADO SUPERIOR ICONA	"	I
TECNICO SUPERIOR ICONA	"	I
ARQUITECTO M2 CULTURA	"	I
TITULADO SUPERIOR INAS	"	I
DIREC. RESIDENCIA INAS	"	I
MEDICO INAS	"	I
DIRECTOR HOGAR INFANTIL INAS	"	I
SOCIOLOGO INAS	"	I
PSICOLOGO AISNA	"	I
DIRECTOR ENSEÑ. PRIV.	"	I
PSICOLOGO ENSEÑ. PRIV.	"	I
JEFE ESTUDIOS ENSEÑ. PRIV.	"	I
PROF. TIT. SUP. ENSEÑ. PRIV.	"	I
SUBDIRECTOR ENSEÑ. PRIV.	"	I
PRECEPTOR ENSEÑ. PRIV.	"	I
INSPEC. PROV. FAR. JJCM	"	I
MEDICO AISNA	"	I
DIRECTOR GERENTE AISNA	"	I
TECNICO JJCM	"	I
DIRECTOR MEDICO AISNA	"	I
MEDICO ENSEÑ. PRIVA	"	I
GERENTE ADMOR. ENSEÑ. PRIV.	"	I
ANALISTA-PROGRAM. 12 JJCM.	TIT. SUP. INFORMATICA	I
RESP. EXPLOT. S. INFOR. JJCM.	"	I
PROGRAMADOR APLIC. 12 JJCM.	"	I
ADMINIST. SIST. DES. 12 JJCM.	"	I
RESP. AREA 12 JJCM	"	I
TECNICO COMUNI. 12 JJCM	"	I
TECN. SISTEMAS 12 JJCM	"	I
ANALISTA FUN. 12 JJCM	"	I
ADJ. RESP. AREA 12 JJCM	"	I
TIT. GRADO MEDIO MOPU	DIPLOMADO UNIVERSIT.	II
FISOTERAPEUTA LNEE	"	II
TIT. GRADO M. MAPA	"	II
TIT. GRADO M. ICONA	"	II
TIT. MEDIO M2 CULTURA	"	II
ASIS. SOCIAL M2 CULTURA	"	II
DIRECTOR M2 CULTURA	"	II
MAESTRO M2 CULTURA	"	II
DIRECTOR CLUB ANCIANOS INAS	"	II
DIRECTOR GUARDERIA INAS	"	II
EDUCADOR INAS	"	II
ASISTENTE SOCIAL INAS	"	II
ENFERMERO INAS	"	II
ASISTENTE SOCIAL AISNA	"	II
PRACTICANTE AISNA	"	II
MATRONA AISNA	"	II
ASISTENTE SOCIAL ENSEÑ. PRIV.	"	II
PROF. TIT. M. ENSEÑ. PRIV.	"	II
EDUCADOR ENSEÑ. PRIV.	"	II
MAESTRO S.C.	"	II
RESTAURADOR M2 CULTURA	"	II
TIT. GRADO M. IRYDA	"	II
JEFE EXPLOTACION JJCM	"	II
TECN. D. M. JJCM	"	II
INSP. ASESOR CONSUMO JJCM	"	II
ASISTENTE SOCIAL JJCM	"	II
TERAPEUTA OCUPACIONAL AISNA	"	II
TEC. PRACT. LABO. MOPU	"	II
CAPATAZ MAPA (ACT. DOC.)	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	II
CAPELLAN AISNA	"	II
ANALISTA FUNCIONAL 22 JJCM	DIP. UNIV. INFORMATICA	II
PROGRAMADOR APLIC. 22 JJCM	"	II

CATEGORIAS PROFESIONALES I CONVENIO COLECTIVO QUE SE INTEGRAN	CATEGORIAS II CONVENIO	
	DENOMINACION	NIVEL
PROGRAM. SISTEMAS 2 JJCM	DIP. UNIV. INFORMATICA	II
ANALISTA-PROGRAM. 2 JJCM	"	II
JEFE SALA 12 JJCM	"	II
TEC. PRACT. INFORM. MOPU	"	II
RESPONSABLE AREA 22 JJCM	"	II
ADJ. RESP. AREA 22 JJCM	"	II
ENCARGADO GRAL. MOPU	ENCARGADO GENERAL	III
ENCARGADO GRAL. INIA	"	III
ENCARGADO PRINCIPAL ICONA	"	III
MECANICO SUPERVISOR M2 INDUS.	"	III
ENCARGADO MOPU	"	III
ENCARGADO MAPA	"	III
ENCARGADO ESTABLEC. ICONA	"	III
OFICIAL VERIFICADOR M2 INDUS.	VERIFICADOR	III
ADMINISTRADOR INAS	ADMINISTRADOR	III
SECRETARIO ENSEÑ. PRIV.	"	III
ADMINISTRADOR ENSEÑ. PRIV.	"	III
JEFE 12 ADVO. JJCM	"	III
JEFE ADVO. 12 ENSEÑ. PRIV.	"	III
JEFE DE OFICINA AISNA	"	III
JEFE ADMVO. M2 TRANSPORTES	"	III
INSTRUCTOR ENSEÑ. PRIV.	MONITOR INSTRUCTOR	III
MONITOR INAS	"	III
MONITOR ENSEÑ. PRIVADA	"	III
MAESTRA TALLER M2 CULTURA	"	III
JEFE TALLER ART. M2 CULTURA	"	III
MAESTRO TALLER ENSEÑ. PRIV.	"	III
MONITOR OCUPACIONAL	"	III
JEFE TALLER ENSEÑ. PRIV.	"	III
INSTRUCTOR M2 CULTURA	MONITOR INSTRUCTOR	III
JEFE TALLER AISNA	"	III
PROG. ORDENADOR MOPU	ADVO. INFORMATICA	III
PROG. APLICACIONES ICONA	"	III
JEFE DE SALA 22 JJCM	"	III
OPERADOR CONSOLA 12 JJCM	"	III
OPERADOR ORDENADOR MOPU	"	III
PROGRAM-SISTEMAS 3 JJCM	"	III
JEFE ADVO. M2 TRANSP. (INFORM)	"	III
ANALISTA PROG. 32 JJCM	"	III
ADJ. RESP. AREA 32 JJCM	"	III
MONITOR GRABACION JJCM	"	III
PROG. APLICACIONES 3 JJCM	"	III
ANALISTA 12 MOPU	ESPECIALISTA LABORATORIO	IV
ANALISTA DE CAMPO INIA	"	IV
ANALISTA 12 IRYDA	"	IV
ANALISTA LAB. 1 MAPA	"	IV
ANALISTA 22 MOPU	"	IV
AUX. CLINICA LABORAT. AISNA	"	IV
AUX. SANIT. LABORAT. AISNA	"	IV
DELINEANTE 1 MOPU	DELINEANTE	IV
DELINEANTE ICONA	"	IV
DELINEANTE 22 MOPU	"	IV
INS. REV. MAQUINARIA MOPU	ESPECIALISTA OFICIO	IV
TECNICO AUXILIAR MOPU	"	IV
ESPECIALISTA DE OF. MOPU	"	IV
FOTOINTERPRETADOR ICONA	"	IV
ESPEC. OFIC. M2 INDUSTRIA	"	IV
MECANICO INSPECTOR M2 INDUST.	"	IV
CONTRAMAESTRE MOPU	ENCARGADO	IV
JEFE COCINA AISNA	"	IV
JEFE COCINA ENSEÑ. PRIV.	"	IV
CELADOR MAYOR ICONA	"	IV
JEFE EQUIPO MOPU	"	IV
MAYORAL MAPA	"	IV
MAYORAL IRYDA	"	IV
ENCARGADO IRYDA	"	IV
OFIC. 12 ADVO. P.N. MUSEOS	ADMINISTRATIVO	IV
OFICIAL ADVO. 12 MOPU	"	IV
ADMINISTRATIVO MAPA	"	IV
OFIC. ADVO. ESTAB. SANIT.	"	IV
OFICIAL ADVO. 12 INIA	"	IV
OFICIAL ADMN. IRYDA	"	IV
OFIC. ADVO. 12 ENSEÑ. PRIV.	"	IV
OFIC. 12 ADMON. M2 TRANSP.	"	IV
OFICIAL OFICINA ICONA	"	IV
ADMVO. PRENSA NO DIAR. MADRID	"	IV
OFIC. 1 ADVO. M.C.S. ESTADO	"	IV
OFIC. 1 ADVO. M2 INDUSTRIA	"	IV
OFICIAL 1 ADVO. JJCM	"	IV
SUBINSP. DE CONSUMO JJCM	"	IV
OFICIAL ADVO. AISNA	"	IV
AUX. INFORMATICA MAPA	"	IV

CATEGORIAS PROFESIONALES I CONVENIO COLECTIVO QUE SE INTEGRAN	CATEGORIAS II CONVENIO		CATEGORIAS PROFESIONALES I CONVENIO COLECTIVO QUE SE INTEGRAN	CATEGORIAS II CONVENIO	
	DENOMINACION	NIVEL		DENOMINACION	NIVEL
CAPATAZ ICONA	CAPATAZ AGRIC/FOREST.	IV	AUX. LABORATORIO ICONA	AUX. LABORATORIO	VI
CAPATAZ IRYDA	"	IV	AUX. LABORATORIO MAPA	"	VI
CAP. APOYO EXT. AGR. MAPA	"	IV	AUX. LABORAT. MOPU	"	VI
AUX. PECUARIO MAPA	AUXILIAR PECUARIO	IV	CELADOR 1ª ICONA	CELADOR CAZA/PESCA	VI
AUX. SANIT. RAYOS X AISNA	ESPECIALISTA RAYOS X	IV	CELADOR 2ª ICONA	"	VI
PRACTICO TOPOGRAFIA MOPU	PRACTICO TOPOGRAFIA	IV	OPER. CONSOLA 2ª JCCM	OPERADOR CONSOLA INFORMAT.	VI
OP. MAQ. PESADA MOPU	OPERADOR MAQ. PESADA	V	AUX. GRAB. INFORM. Mº HACIENDA	"	VI
MECANICO REP. OBRA MOPU	MECANICO REP. OBRA	V	OFIC. ADVO. 2ª Mº HACIENDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VI
AUX. TECNICO MOPU	AUXILIAR TECNICO	V	CONTABLE ENSEN. PRIV.	"	VI
ENCARGO SERV. AISNA	ENCARGADO ADJUNTO	V	OFIC. ADVO. 2ª ENSEN. PRIV.	"	VI
ENCARGO SERV. 1ª Mº CULTURA	"	V	OFIC. 2ª ADVO. Mº TRANSPORTES	"	VI
ALMACENERO A. CEN. MOPU	"	V	AUX. ADVO. OFIC. Y DESPACH.	"	VI
INTENDENTE ENSEN. PRIV.	"	V	AUX. ADVO. Mº HACIENDA	"	VI
OFICIAL 1ª MOPU	OFICIAL 1ª	VI	AUX. CAJA PRESI. GOBIERNO	"	VI
OFICIAL 1ª Mº TRANSPORTES	"	VI	AUX. ADVO. MOPU	"	VI
OF. 1ª IMPRE. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. ADVO. Mº INDUSTRIA	"	VI
OF. 1ª MANTE. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. ADVO. Mº TRANSPORTE	"	VI
OF. 1ª COMPO. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. INS. NAC. ESTADISTICA	"	VI
CTDR. COMPOS. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. ADVO. MAPA	"	VI
LINTOT. PREF. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. OFICINA ICONA	"	VI
LINTOT. CORR. M.C.S. ESTADO	"	VI	AUX. BIBLIOTECA Mº CULTURA	"	VI
FOTOGRAFO P.N. MUSEOS	"	VI	AUX. ADVO. INAS	"	VI
OFICIAL 1ª MAPA	"	VI	AUX. ADVO. AISNA	"	VI
OFICIAL 1ª INIA	"	VI	SECRETARIO SERV. AISNA	"	VI
OFICIAL 1ª ICONA	"	VI	AUX. ADVO. IRYDA	"	VI
OFICIAL 1ª INAS	"	VI	OPERADOR MAQ. BASICA IRYDA	"	VI
OFICIAL 1ª IRYDA	"	VI	AUX. ADMVO. ENSEN. PRIV.	"	VI
CAPATAZ EXTRA CONVENIO	"	VI	AUX. GRABACION JCCM	"	VI
OF. 1ª MANTEN. PROT. JUR. MENOR	"	VI	AUX. ADMVO. JCCM	"	VI
EMP. MANTEN. ENSEN. PRIV.	"	VI	OPERADOR MAQ. ELEM. IRYDA	"	VI
FONANERO AISNA	"	VI	OFICIAL ADMVO. 2ª MOPU	"	VI
TRACTORISTA MAPA	"	VI	OFICIAL ADMVO. 2ª Mº INDUST.	"	VI
TRACTORISTA IRYDA	"	VI	OFICIAL 2ª COMPOS. M.C.S. ESTADO	"	VI
CONDUCTOR 1ª MAPA	"	VI	AUX TOPOGRAFIA	AUXILIAR TOPOGRAFIA	VI
ELECTRICISTA AISNA	"	VI	PASTOR MAPA	PASTOR	VI
PELUQUERO AISNA	"	VI	CUIDADOR Mº CULTURA	VIGILANTE OBRAS	VI
PINTOR AISNA	"	VI	AYA Mº CULTURA	VIGILANTE CARRETERAS	VI
CARPINTERO AISNA	"	VI	AUX. PUERICULTURA INAS	"	VI
CALEFACTOR AISNA	"	VI	CONDUCTOR OFIC Y DESPACH.	AUX. PUERICULTURA	VI
ALBARIL AISNA	"	VI	OFICIAL 2ª MOPU	"	VI
MECANICO CONDUCTOR IRYDA	"	VI	OF. 2ª Mº TRANSPORTES	OFICIAL 2ª	VII
CONDUCTOR 1 ESP. ENS. PRIV.	OFICIAL 1ª	VI	PEON ESPECIALISTA MANT. INAS	"	VII
OFICIAL 2ª REPROGRAFIA IRYDA	"	VI	OFICIAL 2ª MAPA	"	VII
VIGILANTE MOPU	"	VI	CONDUCTOR 2ª MAPA	"	VII
VIGILANTE GRUPO MOPU	"	VI	OFICIAL 2ª INIA	"	VII
CONDUCTOR 1ª AISNA	"	VI	PRACTICO ESPECIALIZADO MOPU	"	VII
JARDINERO MOPU	"	VI	AZAFATA GUIA Mº CULTURA	"	VII
JARDINERO Mº CULTURA	"	VI	MAQUINARIA LAVAD. AISNA	"	VII
JARDINERO AISNA	"	VI	CONDUCTOR 2ª AISNA	"	VII
JARDINERO ENSEN. PRIV.	"	VI	CORTADORA AISNA	"	VII
GOBERNANTA MAPA	GOBERNANTE/A	VI	ESCUCHA INCENDIOS	"	VII
JEFE ALMACEN AISNA	"	VI	OFICIAL 2ª ENSEN. PRIV.	"	VII
JEFE DE COMEDOR ENSEN. PRIV.	"	VI	CONDUCTOR Mº TRANSPORTES	"	VII
GOBERNANTA ENSEN. PRIV.	"	VI	OTRO PERS. CUALIF. AISNA	"	VII
DESPENSERO ENSEN. PRIV.	"	VI	CONDUCTORES JCCM	"	VII
DESPENSERO Mº CULTURA	"	VI	OFICIAL 3ª MOPU	AYUDANTE OFICIOS	VII
COCINERO MAPA	COCINERA/O	VI	ALMACENERO MOPU	"	VII
COCINERO Mº CULTURA	"	VI	AUX. MECANICO Mº INDUSTRIA	"	VII
OFICIAL 1ª COCINA INAS	"	VI	BASCULERO Mº TRANSPORTES	"	VII
COCINERO INAS	"	VI	AYD. OFICIOS AISNA	"	VII
COCINERO PROT. JUR. MENOR	"	VI	MAQUINISTA AGUA IRYDA	"	VII
COCINERO AISNA	"	VI	OF. OFICIOS IRYDA	"	VII
COCINERO ENSEN. PRIV.	"	VI	AYUDANTE ENSEN. PRIV.	"	VII
CUID: PSIQUI. AISNA	AUX. SANIT. ESPEC. S. M.	VI	CELADOR ENSEN. PRIV.	CELADOR ENSEÑANZA PRIVADA	VII
AUX. PSIQUI. AISNA	AUX. SANIT. ESPEC. S. M.	VI	AYUDANTE COCINA INAS	AYUDANTE COCINA	VII
AUX. SAN.ESP. SALUD PCA.JCCM	AUX. SANIT. ESPEC. S. M. PCA.	VI	AYUDANTE COCINA MAPA	"	VII
AUX. SANIT. ESTABL. SANIT	AUXILIAR SANITARIA/O	VI	AYUDANTE COCINA AISNA	"	VII
AUX. TEC. SANIT. INAS	"	VI	AYUD. COCINA ENSEN. PRIV.	"	VII
AUX. ENFERMERO INAS	"	VI	GUARDA JURADO INIA	GUARDA JURADO	VII
AUX. SANIT. INAS	"	VI	GUARDA JURADO IRYDA	"	VII
AUX. CLINICA AISNA	"	VI	GUARDA JURADO EXT. CONV.	"	VII
AUX. CLINICA DISP. AISNA	"	VI	TELEFONISTA (IRYDA)	ORDENANZA	VIII
AUX. SANIT. S/F SANIT. AISNA	"	VI	TELEFONISTA JCCM	"	VIII
AUX. SANIT. DISPEN. AISNA	"	VI	TELEFONISTA AISNA	"	VIII
AUX. SANIT. MOZO SAN. AISNA	"	VI	TELEFONISTA 2ª MOPU	"	VIII
AUX. ENFERMERIA AISNA	"	VI	TELEFONISTA ICONA	"	VIII
AUX. CLINIC. EXTRA CONVENIO	"	VI	ENCARG. MAQ. REPROD. MAPA	"	VIII
			ORDENANZA Mº HACIENDA	"	VIII
			ORDENANZA MOPU	"	VIII
			ORDENANZA Mº INDUSTRIA	"	VIII
			ORDENANZA Mº TRANSPORTES	"	VIII
			ORDENANZA MAPA	"	VIII
			VIGILANTE ICONA	"	VIII

CATEGORIAS PROFESIONALES I CONVENIO COLECTIVO QUE SE INTEGRAN	CATEGORIAS II CONVENIO	
	DENOMINACION	NIVEL
ORDENANZA M2 CULTURA	ORDENANZA	VIII
CONSERJE INAS	"	VIII
ORDENANZA/CELADOR AISNA	"	VIII
ORDENANZA IRYDA	"	VIII
ORDENANZA ENSEN. PRIV.	"	VIII
PORTERO ENSEN. PRIV.	"	VIII
CONSERJE ENSEN. PRIV.	"	VIII
REPARTIDOR MEDIOS C.S.E.	"	VIII
ORDENANZA JCCH	"	VIII
ORDENANZA M.C.S. ESTADO	"	VIII
VIGILANTE M2 CULTURA	"	VIII
VIGILANTE MUSEOS	"	VIII
VIGILANTE INAS	"	VIII
VIGILANTE NOCT. AISNA	"	VIII
CONSERJE AISNA	"	VIII
VIGILANTE IRYDA	"	VIII
GUARDA MOPU	"	VIII
GUARDA MONUMENTO DE CULTURA	"	VIII
GUARDA ENSEÑANZA PRIVADA	"	VIII
SERENO ENSEN. PRIV.	"	VIII
PEON MOPU	PEON ESPECIALIZADO	VIII
AYUD. OBRA MAPA	"	VIII
PEON ESPECIALIZADO MAPA	"	VIII
PEON ESPECIALIZADO ICONA	"	VIII
ENCARGADO CASA FORES. 2 ICONA	"	VIII
PEON ESP. M2 CULTURA	"	VIII
ENCARG. RES. IRYDA	"	VIII
ESP. IRYDA	"	VIII
ESPEC. EN AVES EXT. CONV.	"	VIII
ESPEC. PISCIFAC. EXT. CONV.	"	VIII
PEON ESPECIALIZADO AISNA	"	VIII
PEON ESPECIALIZADO INAS	"	VIII
PEON ESPECIALIZADO MOPU	"	VIII
AUX. INTERNADO MAPA	PERSONAL SERVICIOS VARIOS	IX
COSTURERA AISNA	"	IX
LAVANDERA AISNA	"	IX
PLANCHADORA AISNA	"	IX
LAVANDERO ENSEN. PRIV.	"	IX
COSTURERA ENSEN. PRIV.	"	IX
LAVANDERA-COSTURERA INAS	"	IX
LIMPIADOR OFIC. Y DESPACH.	"	IX
LIMPIADOR M2 HACIENDA	"	IX
LIMPIADOR MOPU	"	IX
LIMPIADOR M2 INDUSTRIA	"	IX
LIMPIADOR M2 TRANSPORTES	"	IX
LIMPIADOR P. N. MUSEOS	"	IX
LIMPIADOR CONS. O.P. ALBACETE	"	IX
LIMPIADOR MAPA	"	IX
LIMPIADOR ICONA	"	IX
LIMPIADOR M2 CULTURA	"	IX
LIMPIADOR IRYDA	"	IX
LIMPIADOR ENSEN. PRIV.	"	IX
LIMPIADOR INAS	"	IX
FREGADOR AISNA	"	IX
LIMPIADOR AISNA	"	IX
PINCHE COCINA AISNA	"	IX
PINCHE ENSEN. PRIV.	"	IX
SUBALTERNO INAS	"	IX
CAMARERO AISNA	"	IX
PERSONAL SERV. DIVERSOS P.J.M.	"	IX
MOZO M2 INDUSTRIA	PEON	IX
PEON MAPA	"	IX
MOZO/MOZO LABORATORIO MAPA	"	IX
PEON JARD. NAL. JARD.	"	IX
PEON ICONA	"	IX
MOZO M2 CULTURA	"	IX
PEON INAS	"	IX
PEON AISNA	"	IX
PEON NO ESPEC. IRYDA	"	IX
MOZO ENSEN. PRIV.	"	IX
PEON ENSEN. PRIV.	"	IX
PEON INIA	"	IX
MOZO MEDIOS C.S.E.	"	IX
PEON JCCH	"	IX
MOZO INAS	"	IX

ANEXO II

RETRIBUCIONES 1990  
14 MENSUALIDADES

NIVEL	BASICAS	NIVEL	TOTAL
I	116.000.-	59.000.-	2.450.000.-
II	93.000.-	49.120.-	1.989.600.-
III	81.600.-	42.400.-	1.736.000.-
IV	81.600.-	35.500.-	1.639.400.-
V	77.000.-	34.350.-	1.558.700.-
VI	77.000.-	27.500.-	1.463.000.-
VII	77.000.-	21.800.-	1.383.200.-
VIII	72.500.-	20.700.-	1.304.000.-
IX	72.500.-	14.000.-	1.211.000.-

VALOR DEL TRIENIO: 3.000 pts.-

Los complementos de especial responsabilidad actualmente en vigor cuya cuantía supere el 35% del salario base serán incrementados un 6% de su valor.

El complemento de puesto de trabajo de conductores de Altos Cargos previsto en el artículo 28 del I Convenio Colectivo pasa a denominarse complemento de especial responsabilidad de conductores de Altos Cargos, incrementándose un 6% de su valor.

ANEXO III

CATEGORIAS CON ESPECIALIDAD

- TITULADOS SUPERIORES
- DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS
- ENCARGADO GENERAL
- OFICIALES 1ª
- OFICIALES 2ª
- ENCARGADO
- ESPECIALISTA OFICIOS
- CAPATAZ
- AYUDANTE DE OFICIOS

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**29453** ORDEN de 27 de noviembre de 1990 por la que se convoca el V Concurso Ministerio de Industria y Energía para la Innovación y el Diseño en la Artesanía.

Este Ministerio considera de sumo interés para la revitalización de los oficios artesanos la puesta al día de sus diseños y formas, así como la actualización y adecuación de aquellos que, teniendo un sello tradicional, han podido perder importancia debido a mixtificaciones o inadecuación a los gustos y maneras de cada época. La actualización de los diseños es sin duda fundamental para impulsar la comercialización de los productos artesanos, para muchos de los cuales las nuevas tecnologías exigen una adecuación de las formas y procedimientos que, no por más perfeccionados, habrán de privarles de un carácter netamente artesanal.

A la vista de la experiencia obtenida en los concursos precedentes, convocados por este Departamento, se estima necesario introducir algunas modificaciones, a fin de que sean tenidas en cuenta por artesanos y diseñadores, a los que se invita a un trabajo conjunto y complementario, que se traducirá en una renovación permanente de la artesanía y en la apertura de nuevas posibilidades.

Por todo lo anteriormente expuesto, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Se convoca el V Concurso Ministerio de Industria y Energía para la Innovación y el Diseño en la Artesanía, para la promoción de iniciativas y fomento del diseño aplicado a la producción artesana.

Segundo.-Podrán tomar parte en este concurso todas aquellas personas físicas o jurídicas dedicadas a la artesanía.

Tercero.-Los trabajos podrán versar en su más amplia temática sobre algunas de las siguientes especialidades:

- Mobiliario artesano.
- Productos artesanos de decoración.
- Artesanía para uso personal.

Cuarto.-Cada concursante, sea persona física o jurídica, sólo podrá participar con un único proyecto y en una sola especialidad.

Quinto.-Los concursantes presentarán un proyecto de diseño, que necesariamente contendrá la siguiente documentación:

- a) Memoria descriptiva de los materiales a emplear y técnica utilizada en las fases de ejecución. Se adjuntarán asimismo, cuantos detalles técnicos sean precisos para una completa comprensión del proyecto presentado.
- b) Planos o escala o croquis acotados, de tal forma que sea posible una correcta ejecución técnica del proyecto.