

NIVEL FUNCIONAL P3

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo realizadas por un grupo reducido de colaboradores. También se incluyen en este grupo aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieren un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación.—La formación requerida equivale a Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general se incluyen dentro de este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral vigente se asignan a las categorías:

Técnico especialista de primera, segunda y tercera.
 Jefe administrativo de primera y segunda.
 Analista de tercera.
 Programador de primera especial.
 Programador de primera.
 Jefe operación de primera y segunda.
 Montador de primera.
 Operador ordenador de primera especial.
 Delineante proyectista especial.
 Delineante proyectista.
 Agente comercial y de Permisos de primera.
 Encargado de Taller.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas que consisten en la ejecución de mando directo sobre un conjunto de profesionales de oficio o en instalaciones de producción, transformación y distribución.

Responsables de una pequeña sección de actividades homogéneas, dentro de cualquier área de actividad de la Empresa (mantenimiento, NN. SS., contabilidad, oficinas comerciales, etc.).

Tareas de programación informática de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándose adecuadamente.

Supervisión, según especificaciones generales recibidas de mando superior, de la ejecución prácticas de tareas en talleres y laboratorios.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, automatismos, mecánica y electricidad.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes normalizados con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
 Funciones de tipo administrativo-comercial que requieran el uso habitual de un idioma extranjero, para acciones de comunicación, traducción y corresponsalia.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir la información necesaria para confeccionar estados, balances, costos, provisiones, tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

Tareas de recopilación de información para la elaboración de nómina, cálculo de salarios, valoración costos, liquidación Seguridad Social, control ausentismo y otros trabajos de acuerdo con la política salarial establecida en cada momento.

NIVEL FUNCIONAL M1

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas complejas exigiendo un buen nivel de conocimientos dentro de su especialidad profesional. Asimismo, se incluyen en este grupo aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación.—La formación requerida equivale a nivel de titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar.—Como criterio general, se incluyen en este grupo las funciones que dentro del Convenio Colectivo vigente se asignan a las categorías de:

Técnico medio de segunda y tercera.
 Jefe superior de segunda y tercera.
 Analista de primera y segunda.
 ATS de segunda y tercera.
 Jefe operación primera especial.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Funciones del carácter técnico/administrativo, al nivel de conocimientos de Grado Medio consistente en el estudio y propuesta de solución a los problemas que se plantean.

Funciones de análisis informático con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución del proyecto de instalaciones solicitadas por los clientes.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de gestión y aplicaciones ofimáticas.

Responsabilidad sobre mantenimiento de instalaciones, en equipos centralizados o zonas geográficas amplias, ejerciendo la coordinación de un grupo de colaboradores con autonomía de actuación.

Responsabilidad sobre operación, mantenimiento y montaje de instalaciones de CC. HH. y EE. RR. de especial importancia.

Funciones de realización de proyectos de instalaciones para la cual sea necesario el nivel de conocimiento y autonomía establecidos con carácter general para este grupo.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas (por ejemplo, Oficinas Comerciales, Almacenes Centrales, Reprografía, Laboratorio y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Funciones que suponen la aportación de conocimientos técnicos/administrativos a nivel medio y posean una componente de gestión: Trámites oficiales, gestión comercial, «marketing».

NIVEL FUNCIONAL M2

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional dentro de su especialidad, o bien, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación.—La formación requerida equivale a titulación universitaria de Grado Medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Funciones a desarrollar.—Como criterio genérico se incluyen en este nivel las funciones que dentro del Convenio Colectivo vigente se asignan a las categorías de:

Técnico medio de primera.
 Jefe superior de primera.
 ATS de primera.

Ejemplos.—En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas técnicas/administrativas de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de ingeniería, desarrollo de sistemas y procesos, administración, actividades comerciales, etc.

Coordinación y supervisión de actividades desarrolladas por colaboradores cuyo nivel y complejidad de funciones requiera conocimientos de nivel medio o FP2 con amplia experiencia.

Responsabilidad sobre explotación y mantenimiento del centro de cálculo e instalaciones y equipos de informática distribuida.

Responsabilidad sobre los servicios centralizados de atención al cliente.

Tareas de análisis de sistemas informáticos.

23437 RESOLUCION de 7 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura, que fue suscrito con fecha 18 de septiembre de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales FSP-UGT, FSAP-CC.OO. y CSI-CSIF en la citada Administración autonómica, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Junta de Extremadura, en representación de la Administración, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 7 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Artículo 1.º Partes negociadoras, ámbito y vigencia:

a) Partes negociadoras.—El presente Convenio se ha negociado y concluido entre la Junta de Extremadura y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios, legitimadas para ello, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ambito.—Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en la Junta de Extremadura, sus Organismos autónomos, Empresas públicas y cualesquiera otras personas jurídicas de ella dependientes.

A todo el personal cuyo ingreso se produzca posteriormente en virtud de transferencias se le aplicará a todos los efectos el presente Convenio.

c) Vigencia.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1992 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 1995.

Las partes negociadoras se obligan, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo anterior, a plazos distintos en los puntos en que así se diga.

Art. 2.º *Naturaleza y efectos.*—El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la Junta de Extremadura, a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y a las Centrales Sindicales firmantes.

Art. 3.º *Denuncia.*—Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de cuatro meses anterior a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—Con sujeción a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la Junta de Extremadura, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en esta materia estudiando las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas, siendo oídas en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
- Adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar.
- Clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales, y
- Mejora de productividad.

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes de este Convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos en el marco de lo establecido en el acuerdo de la Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Diario Oficial de Extremadura» se constituirá una Comisión Paritaria formada por seis representantes de la Administración y otros seis de entre las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

Dicha Comisión tendrá como funciones: Elaborar su propio Reglamento de funcionamiento; vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido; intervenir, con carácter previo y necesario, en la interposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales entre ambas partes; fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzados; conocer e informar previamente las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo, así como la pertenencia de las categorías profesionales a cada área funcional y ejercer las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento contempladas en el acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992.

Igualmente, la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación y participación en la determinación de las condiciones generales de trabajo del personal laboral en la Junta de Extremadura, sin perjuicio de las competencias asignadas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como órgano de negociación de los aspectos retributivos y requisitos profesionales de las relaciones de puestos de trabajo.

Para la validez de los acuerdos deberá estar constituida con la presencia de al menos cuatro representantes de las Centrales Sindicales y dos representantes de la Administración.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinariamente cada dos meses y con carácter extraordinario según disponga su Reglamento de funcionamiento interno. El personal al servicio de la Junta de Extremadura será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a estas sesiones.

Art. 6.º *Clasificación profesional:*

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales en los que deberá integrarse todo el personal:

- Grupo I. Titulados Superiores.
- Grupo II. Titulados de Grado Medio.
- Grupo III. Titulados de BUP.
- Grupo IV. Graduados Escolares.
- Grupo V. Estudios Primarios.

a) Constituye el grupo I el personal laboral que esté en posesión de título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que hayan exigido esta titulación y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

b) Constituye el grupo II el personal laboral que posea título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de tercer grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de Técnico Medio y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

c) Constituye el grupo III el personal laboral que posea título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

d) Constituye el grupo IV el personal laboral que posea título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

e) Constituye el grupo V el personal laboral que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y sean definidos como tales en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

Art. 7.º *Niveles retributivos.*—Los niveles retributivos del personal laboral de la Junta de Extremadura se establecen en diez, integrándose en cada uno de ellos las categorías profesionales que se especifican en el anexo I.

Art. 8.º *Áreas funcionales.*—Los puestos que componen la relación de puestos de trabajo del personal laboral quedarán integrados en alguna de las áreas funcionales siguientes:

- Servicios generales:** Se encuadran en este área los puestos de trabajo pertenecientes a aquellas categorías profesionales cuyas funciones se refieren a tareas de conservación o mantenimiento de los edificios donde se ubican los centros de trabajo.
- Servicios administrativos:** Se encuadran en ella los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales que incluyen tareas burocráticas o de gestión de unidades o centros.
- Servicios sanitarios:** Se encuadran en ella los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyas funciones impliquen la elaboración y desarrollo de programas clínicos y/o sanitarios con carácter general, el diagnóstico, valoración, rehabilitación y/o tratamiento o cualquier otra actividad relacionada con el proceso sanitario.
- Servicios sociales:** Se encuadran en ella los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyas funciones estén encaminadas a prestar atenciones de carácter social, psicológico, cultural, y otras de carácter socioeducativo para conseguir un bienestar básico para los destinatarios de los servicios sociales.
- Servicios educativos:** Se encuadran en este área todos aquellos puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyas funciones incluyan tareas de contenido educativo.
- Información, documentación y medios audiovisuales:** Se encuadran en este área los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyas funciones consistan en el desarrollo de actividades, la recogida, custodia, clasificación, tratamiento, archivo, impresión o difusión de datos, material bibliográfico, documental, audiovisual, o de otra naturaleza física, pudiendo implicar la traducción o interpretación, en su caso.
- Servicios relacionados con la agricultura y/o el medio ambiente:** Se incluyen en este área los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales que desarrollan sus funciones en el ámbito agrícola, forestal, hortofrutícola, agropecuario, agroalimentario, de jardinería y de vigilancia y protección del medio ambiente y cuantos otros estén relacionados con la agricultura y el medio ambiente.
- Hostelería:** Se incluyen en este área los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuya actividad consista en la confección de menús, elaboración de comidas, manipulación de alimentos y utilización de las instalaciones, utillajes y productos propios de la cocina, o cualquier otra actividad de régimen interno en los Centros o Residencias.
- Informática:** Se incluyen en este área los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyas funciones consisten en la preparación, tratamiento, diseño y grabación, en su caso, de datos

informatizables, así como el accionamiento directo de ordenadores u otras tecnologías informáticas o de telecomunicaciones.

10. Servicios relacionados con las obras públicas: Se incluyen en este área todos los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuyo contenido funcional incluya tareas propias de construcción, restauración, mantenimiento y reparación de bienes inmuebles de carácter público.

11. Mecánica, automoción e industria: Se incluyen en este área los puestos de trabajo de aquellas categorías profesionales cuya misión consista en la inspección de instalaciones industriales, así como en la conducción, mantenimiento y/o reparación de vehículos o coordinación de las labores citadas.

12. Otras que pueda determinar la Comisión Paritaria.

Art. 9.º *Retribuciones:*

A) Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

1. Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo.

2. Complemento de nivel, que será igual para todos los puestos de trabajo pertenecientes a las categorías profesionales que se integran dentro de cada nivel.

3. Complemento de antigüedad, que se devengará por todos los trabajadores fijos cada tres años de permanencia en la Empresa, y su cuantía será única para todos los grupos.

Se devengarán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de trabajo efectivo.

Las cantidades anuales que cada trabajador viniera percibiendo por este concepto y que excedan del valor dado al complemento de antigüedad se consolidarán como complemento personal no absorbible.

Su valor se verá incrementado en los años de vigencia del presente Convenio con el porcentaje que para las retribuciones del personal determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Junta de Extremadura.

4. Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extraordinarias al año, compuestas por el sueldo base, antigüedad y el complemento de nivel.

5. Complemento específico: Se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, como son:

a) Turnicidad: Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y/o noche, por semanas completas alternas, para todos los trabajadores que realicen o hayan realizado turnos desde el 1 de enero de 1992, y así venga reconocido en la R.P.T.

La cuantía de este complemento se fija en 48.000 pesetas anuales para 1992, que se percibirá en doce mensualidades.

b) Trabajos en domingos y festivos: Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en, al menos, veintidós días festivos al año. La cuantía de este concepto se fija en 68.000 pesetas anuales para 1992.

c) Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y la seis de la mañana se abonarán con un recargo del 25 por 100 del salario base que perciba el trabajador, proporcional a dichas horas.

Igualmente, percibirán un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del salario base mensual, en doce mensualidades, los trabajadores que habitualmente realicen la totalidad de su trabajo entre las horas citadas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

d) Complemento de puesto de trabajo de nivel 1: Este complemento se percibirá en doce mensualidades por las categorías profesionales integradas en el nivel 1. Este complemento entrará en vigor el 1 de enero de 1993, en la cuantía de 35.000 pesetas anuales para dicho año.

e) Penosidad, toxicidad y peligrosidad: Cuando venga reconocido en la relación de puestos de trabajo o de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio. Su cuantía será del 20 por 100 del sueldo base percibido por el trabajador.

f) Complemento de puestos de dirección y/o disponibilidad: Dicho complemento lo percibirán los titulares de los puestos ocupados, mediante libre designación, durante el tiempo de permanencia en los mismos. Su cuantía será establecida por la Junta de Extremadura.

g) Complemento de jornada partida: Este complemento lo percibirán los titulares de los puestos de trabajo de información y/o atención al ciudadano, de acuerdo con lo establecido en la relación de puestos de trabajo, cuya jornada y condiciones son las establecidas para este tipo de puesto en el acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992. Su cuantía será de 90.000 pesetas, que se percibirán en doce mensualidades.

B) Las cuantías del sueldo base, complemento de nivel, complemento de antigüedad, complemento de puestos de dirección y/o disponibilidad y de los complementos específicos de turnicidad, domingos y festivos y jornada partida se incrementarán durante los años de vigencia del presente Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del

personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Al personal transferido que se integre en el presente Convenio se le aplicarán los conceptos retributivos establecidos con anterioridad. En el caso de que las retribuciones que viniera percibiendo en cómputo global excedieran de la suma de dichos conceptos, le será de aplicación un complemento personal transitorio por la diferencia entre ambas, absorbible conforme se determine por la Ley de Presupuestos.

Igualmente se absorberán, conforme determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos, los complementos personales transitorios que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tuvieran reconocidos los trabajadores a él adscritos.

Art. 10. *Puestos de libre designación.*—Los puestos de trabajo de dirección de centros y los conductores de miembros del Consejo de Gobierno serán ocupados mediante el sistema de libre designación, a través de convocatoria pública, por el personal acogido a este Convenio Colectivo y perteneciente a las categorías que se indican a continuación:

1. Dirección de Centros: Categorías profesionales incluidas en los grupos I, II y III, dentro de las áreas funcionales siguientes: Administrativa, servicios educativos, servicios sociales y servicios sanitarios.

2. Conductor de miembros del Consejo de Gobierno: Categorías de oficial de primera, segunda y tercera, especialidad Conductor.

Los trabajadores que sean designados para ocupar puestos de libre designación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.

Art. 11. *Dietas y gastos de desplazamientos.*—Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración autonómica, en las condiciones del Decreto 51/1989, serán las que se establecen en el anexo III de este Convenio para 1992. Para el resto de los años de vigencia del Convenio se actualizarán con el incremento general que se establezca por la Ley de Presupuestos.

Para las dietas en el extranjero se estará a lo dispuesto en el anexo III del Decreto 51/1989, de 11 de abril.

Los gastos de locomoción serán los establecidos oficialmente por la Junta de Extremadura.

Art. 12. *Traslados forzosos.*—Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo que exija un cambio de localidad, salvo cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto. En el supuesto de existir la autorización contemplada anteriormente, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador. El mismo habrá de ser informado con una antelación mínima de dos meses y tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y de los familiares a su cargo, los traslados de muebles y enseres y una indemnización, en todo caso, no inferior a 550.000 pesetas, correspondiendo a la Comisión Paritaria la fijación de la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que, en cada caso, concurran.

En cualquier caso, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso escolar. Sólo podrán efectuarse traslados de Centro de Trabajo sin cambio de localidad cuando existan razones técnicas y organizativas, debiendo notificarse por escrito al trabajador y a las Centrales Sindicales.

La cuantía mínima se verá incrementada en los años de vigencia del presente Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal determine la Ley de Presupuestos.

Art. 13. *Cambio de puesto de trabajo.*—En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total efectuado por INSS a un trabajador, la Junta de Extremadura, previa petición del trabajador, procederá al cambio del puesto de trabajo, siempre que la situación del interesado lo requiera y la organización del trabajo lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior nivel, dando lugar a la correspondiente variación del contrato, y con respeto en todo caso, de la antigüedad inicial.

En el caso de que el trabajador afectado proceda de alguno de los niveles del grupo V, el cambio de puesto se podrá efectuar en cualquiera de ellos, debiendo percibir en el caso de nivel superior, la diferencia retributiva entre la categoría del trabajador y la de la función que efectivamente realiza.

Por la Junta de Extremadura deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

Art. 14. *Permutas.*—Por la Dirección General de la Función Pública se podrán autorizar, previo informe de las Secretarías Generales Técnicas correspondientes, y de la Comisión Paritaria, permuta de destino entre el personal laboral fijo siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo a permutar sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza, área funcional y retribución.

b) Que los trabajadores solicitantes de la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicios prestados como

laboral fijo en la misma categoría profesional que no difieran entre sí en más de cinco.

c) Que los trabajadores hayan permanecido en sus puestos de trabajo más de dos años.

d) En el plazo de diez años a partir de la concesión no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

e) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores fijos cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Art. 15. Provisión de puestos de trabajo.—La Administración negociará la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público en las condiciones en que se determina en el acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos, de 4 de marzo de 1992.

Los nuevos puestos de trabajo y vacantes producidas incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo de laborales serán cubiertos conforme se prevé en este artículo, excluidos los puestos de libre designación, por el siguiente orden:

1. Turno de traslado: Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, serán ofrecidas a concurso de traslado en el que podrán participar todos los trabajadores fijos o fijos de jornada parcial, que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de dos años desde la fecha de publicación de la resolución del último concurso en el que hayan participado y obtenido plaza, pudiendo optar a una o varias plazas de la misma categoría y especialidad a que se pertenece, por orden de preferencia.

La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado conforme a lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo y teniendo en cuenta básicamente la antigüedad.

Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

2. Turno de ascenso: Una vez resuelto el turno anterior, las plazas vacantes se ofertarán a turno de ascenso. Pueden participar todos los trabajadores fijos o fijos a jornada parcial acogidos a este Convenio, siempre que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad un mínimo de dos años y estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

- Sean del mismo grupo y nivel.
- Sean del mismo grupo y distinto nivel.
- Sean de distinto grupo.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y concurso de méritos debidamente baremados.

En los baremos se tendrá en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y, preferentemente, la experiencia en el mismo área funcional.

Para ascender de un grupo a otro será necesario la permanencia mínima de dos años en el grupo inmediatamente inferior dentro del mismo área funcional y contar con los requisitos exigidos en el artículo 6.º de este convenio. Por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrá eximir del requisito de titulación para el ascenso a aquellas categorías profesionales de los grupos III, IV y V, que la misma determine.

El cambio de área funcional se realizará a puestos del mismo nivel o, en el caso de que no existieran puestos del mismo nivel, a otros de nivel inmediatamente superior, sean o no del mismo grupo de procedencia.

3. Turno libre: La Junta de Extremadura, en los mismos términos que establezca la Ley de la Función Pública, hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en el artículo siguiente, y en los términos que en el mismo se expresan.

Una vez realizada la selección, en el supuesto de que alguna de las vacantes quedare libre porque el aprobado no llegare a formalizar el contrato, se procederá conforme a lo previsto en el Reglamento General de Ingreso de la Junta de Extremadura.

4. En todas las pruebas se nombrará un Tribunal, en número no inferior a cinco miembros. Formarán parte del mismo un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en calidad de observadores desde el inicio del proceso selectivo, con igual o superior categoría a la exigida al Tribunal para calificar. El personal al servicio de Junta de Extremadura que forme parte como observador será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a las sesiones del Tribunal.

Art. 16. Selección y contratación:

a) La selección del personal laboral para prestar trabajo en los distintos Organismo de la Junta de Extremadura se realizará siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

1. La selección del personal laboral fijo se llevará a cabo conforme lo previsto en el Reglamento General de Ingreso de la Comunidad

Autónoma de Extremadura para este personal y en el apartado tercero del artículo anterior del presente Convenio.

2. En cuanto a la selección del personal acogido a las distintas modalidades de la contratación temporal, ésta se regirá según lo establecido en el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración Autónoma.

b) Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo y demás normas de aplicación en esta materia.

Los contratos de trabajo se celebrarán, por escrito, incluyendo en todos ellos el periodo de prueba, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores.

c) En cuanto al reconocimiento de servicios previos del Personal Laboral de la Junta de Extremadura se estará a lo que al efecto dispone la Ley 70/1978, en relación con los servicios prestados para cualquiera de las Administraciones Públicas.

d) La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura aplicará en el ámbito de este Convenio la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 17. Trabajos de categoría superior e inferior.—Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se observarán las siguientes normas:

1. Sólo podrán realizarse trabajos de superior o inferior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el artículo 15 del presente Convenio.

2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses. Durante este periodo, la cobertura del puesto vacante se hará por rotación entre los trabajadores de categoría inmediata inferior del Centro de trabajo, sin que cada trabajador pueda permanecer más de dos meses en el puesto de trabajo superior.

El desempeño de categoría superior no producirá, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, puesto que para ello habrá siempre que superar el concurso y pruebas previstas en el artículo 15.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el informe previo de los representantes de los trabajadores y comunicación por escrito al interesado.

3. Los trabajadores podrán realizar, previo informe de los representantes de los trabajadores, tareas de categoría inferior, por un periodo máximo de dos meses, teniendo en cuenta los requisitos previstos en el apartado cuatro del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Jornada y horario.—La jornada máxima de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos semanales o de 1.685 horas al año.

El horario de trabajo con carácter general será de lunes a viernes. No obstante, se acomodará a las necesidades de cada Centro o Servicio. Cuando en el mismo Centro o Servicio coincidan personal laboral y funcionario realizando tareas análogas, se tenderá a la unificación en horario, y en cualquier caso, se estará a lo que dispone el Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992 sobre este tema.

Todo el personal laboral disfrutará de una pausa de veinte minutos en su jornada diaria, que se computará como de trabajo efectivo.

Previo informe de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las Secretarías Generales Técnicas serán las encargadas de confeccionar los calendarios de trabajo conforme a las directrices impartidas por la Dirección General de las Función Pública sobre el horario de trabajo.

En los Conductores, el tiempo de presencia por causas de espera, expectativas, servicios de guardia, averías, comidas en ruta u otras similares no se considerará como jornada de trabajo efectivo ni se contabilizará como horas extraordinarias, y el número de horas no excederá de veinte semanales, remunerándose con igual importe que la hora ordinaria.

A los Guardas y Vigilantes con casa-habitación dentro de la zona a su cuidado, se les podrá ampliar hasta doce horas diarias la jornada de trabajo con derecho a cuatro horas de descanso, incluido el de la comida, dentro de las horas de servicio diarias, que se fijarán de acuerdo con la Secretaría General Técnica de cada Consejería donde esté adscrito el trabajador. Disfrutarán estos trabajadores de un descanso mínimo entre jornadas de diez horas.

En lo no regulado en esta materia se estará a lo dispuesto en el título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, estas no tendrán la consideración de extraordinarias, siempre

que no rebasen la jornada ordinaria anual pactada y sin superar el límite de nueve horas diarias.

En aquellos Centros que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario o de trabajo.

Todo el personal librará, como mínimo, veintiún fines de semana de los cuarenta y ocho anuales, salvo pacto en contrario, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, estableciéndose el mismo criterio para los días festivos.

Art. 19. Horas extraordinarias.—Las partes firmantes acuerdan que sólo realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles y para ello sólo podrán trabajarse las siguientes:

1. Horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Horas extraordinarias exigidas por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo dispuesto en los apartados anteriores.

En ningún caso se sobreparará el número de horas impuestas como máximo por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo y a los representantes de los Trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria se calculará de conformidad con el Real Decreto 2001/1983, computándose el complemento de trabajo de domingos y festivos en el caso de la hora extraordinaria realizada en domingo o festivo.

La compensación por las horas extraordinarias, podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de descanso, con el incremento legalmente establecido. En este caso, dicho tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y dentro de un plazo máximo de dos meses.

Art. 20. Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán de un mes y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo periodo; no obstante, podrán autorizarse dos periodos de quince días.

En aquellos Centros o Servicios que por su cometido necesiten un trato distinto, se observarán una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario que previamente se había acordado, tendrá derecho a cuarenta días de vacaciones.

Si la antigüedad del trabajador en la Empresa es inferior a un año, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimarà antes del 30 de marzo de cada año.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

Art. 21. Permisos y licencias.—Los permisos y licencias retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores de la Junta de Extremadura son:

- Quince días por matrimonio, ampliable en dos si éste se celebrara en localidad distinta a la de residencia habitual del trabajador.
- Cinco días por nacimiento de hijo, adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, ampliable en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador
- En caso de fallecimiento o enfermedad grave:

Cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras persona o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

Tres días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador.

Un día cuando se trate de tío o sobrino del trabajador

d) Los días en que concorra a exámenes finales o liberatorios en Centros Oficiales de Formación.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable en uno si es a localidad distinta a la de residencia del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización y no supere esta situación la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Si recibiera alguna indemnización, se descontará esta cantidad del salario que devengase.

g) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán los trabajadores derecho a un hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser dividido a petición del interesado en dos fracciones de media hora, o bien ser sustituida por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En el supuesto de adopción de un hijo menor de nueve meses, se aplicará los mismos derechos reconocidos en el párrafo anterior.

h) Durante el año podrá disfrutarse de nueve días de permiso por asuntos particulares. Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales y su disfrute conllevará el reajuste del horario anual establecido en el artículo 18.

Art. 22. Permisos sin sueldo.—Los trabajadores fijos con antigüedad, al menos de un año, podrán solicitar con un mes de antelación, permiso sin sueldo por periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses cada dos años. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de tres meses en los dos años.

La Administración garantizará la contratación, si fuera necesario, del personal que fuera preciso para cubrir los puestos de trabajo en estas situaciones.

Los Sindicatos firmantes de este Convenio, tendrán conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Art. 23. Reducción de jornada.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 24. Suspensión de contrato.—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en los siguientes casos:

1) Maternidad de la trabajadora, conforme a lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Se procurará el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora en estado de gestación cuando su permanencia en el mismo, ponga en peligro la salud del feto o la suya propia, previamente acreditada por prescripción facultativa.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

2. Cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria. Mientras dure esta situación, el trabajador fijo tendrá derecho al percibo de los siguientes porcentajes de salario base, antigüedad y pagas extraordinarias.

- 100 por 100 cuando tenga más de un familiar a su cargo.
- 80 por 100 cuando tenga a su cargo un familiar.
- 60 por 100 cuando no tenga familiares a su cargo.

El trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo dentro del plazo máximo de dos meses desde la finalización del servicio. Durante su ausencia podrá ser sustituido mediante contrato de interinidad.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad laboral transitoria y maternidad, la Junta de Extremadura completará desde el inicio de las mismas las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real.

Art. 25. Excedencia.—1. Voluntaria. Significa el cese temporal en la relación laboral con la Junta de Extremadura en la categoría profesional a que se pertenece, procediendo su concesión o declaración en los siguientes casos:

A) De carácter automático, cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de esta Comunidad Autónoma o de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público, y ello de acuerdo con la normativa vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

B) A petición del trabajador:

a) Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender el cuidado de cada hijo por un periodo no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y a contar desde la fecha de su nacimiento. Los sucesivos hijos darán

derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrán ejercitar este derecho.

Durante el primer año de duración de cada período de excedencia para el cuidado de los hijos, los trabajadores fijos que se hallen en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

b) Por interés particular, no podrá declararse hasta haber completado un año como trabajador fijo de la Junta de Extremadura o desde su reingreso. En ella no se podrá permanecer más de cinco años ni menos de uno.

Asimismo, cuando el trabajador haya completado tres años como fijo de la Junta de Extremadura o desde su reingreso, podrá declararse en esta situación, no pudiendo permanecer más de diez años ni menos de uno.

La situación de excedencia voluntaria no dará lugar al devengo de ningún derecho económico ni será computable a efectos de ascensos y trienios.

No cabe la excedencia voluntaria cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

2. Forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo durante el tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad y derechos pasivos, y se concederá en los casos en que se designe o elija a un trabajador para su nombramiento como personal eventual o cargo electo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas.

Art. 26. *Reingreso.*—El reingreso de los trabajadores a los que no les correspondiera la reserva del puesto de trabajo podrá efectuarse con ocasión de vacante que se produzca en la misma categoría profesional a través de la participación en convocatorias de concursos de traslados.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante que se halle dotado presupuestariamente en la misma o en similar categoría profesional, atendiendo al orden de presentación de solicitud.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque para cubrir puestos vacantes en la misma categoría profesional. Únicamente tendrán derecho preferente a obtener destino en la misma localidad en que trabajaban cuando se produjo el cese, en el supuesto de la excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años. El no cumplimiento por el trabajador de la obligación de participar en el primer concurso que se convoque significará la extinción del contrato y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá solicitarse dentro de treinta días después de cesar en el cargo.

Art. 27. *Jubilación.*—1. La jubilación forzosa de todo el personal laboral de la Junta de Extremadura, se producirá a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los períodos de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social.

2. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y percibiendo por ello una indemnización de 600.000 pesetas.

3. No obstante, las previsiones contenidas en este artículo sobre jubilaciones anticipadas podrán ser ampliadas, de acuerdo con lo que se negocie en el marco general para todos los empleados públicos de la Junta de Extremadura, en desarrollo del Acuerdo de la Junta de Extremadura-Sindicatos, de 4 de marzo de 1992, habilitándose los fondos necesarios para ello.

Art. 28. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones, conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan a continuación, teniendo en cuenta las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas que pueden cometer los trabajadores pueden ser leves, graves o muy graves.

a) Son faltas leves:

La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados y personas con las que tenga relación en su cometido laboral.

El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.

El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo.

b) Son faltas graves:

El incumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo. No cumplir las órdenes e instrucciones que se den por la Dirección del Centro de trabajo o persona competente para ello en el ejercicio de sus facultades; cuando éstas sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se darán por escrito.

La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.

La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.

El abandono del trabajo sin justificación.

La disminución continuada de rendimiento en el trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la Empresa, en su caso.

La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.

Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.

La tolerancia por los superiores de las faltas graves o muy graves de sus subordinados.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

Los malos tratos de palabra a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.

Las ofensas verbales de naturaleza sexual.

La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.

c) Son faltas muy graves:

Cualquier conducta constitutiva de delito producida en el desempeño de su trabajo.

Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.

Las ofensas físicas de naturaleza sexual.

La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Apercibimiento.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

c) Por faltas muy graves:

Apercibimiento.

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses a dos años.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.

Traslado forzoso sin indemnización.

Despido.

Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

No obstante, la realización de los trabajadores de jornada de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 4/1991, de 19 de diciembre, sin que tenga consideración de sanción.

Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivo de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores del Centro.

La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Secretaría General Técnica tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Estos plazos quedan interrumpidos por la iniciación del expediente disciplinario, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Art. 29. Derechos sindicales.—Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio o que se adhieran al mismo podrán constituir Secciones sindicales que estarán representadas por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o el Centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada Sección será el siguiente:

Cuando la plantilla del Centro de trabajo exceda de 100 trabajadores, uno; de 500 a 1.500 trabajadores, dos; de 1.501 a 2.500 trabajadores, tres.

A los efectos de garantizar la representación de las Centrales Sindicales en todas las Consejerías de la Junta de Extremadura, se establece que habrá, al menos, un Delegado sindical por Consejería, siempre que tenga más de 40 trabajadores, salvo que ya exista en alguno de sus Centros de trabajo.

1. Las Secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

La Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios. Podrán participar en la negociación colectiva siempre que reúnan las condiciones exigidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados del personal del Centro de que se trate.

2. Serán funciones de los Delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria de interpretación, con voz pero sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán, asimismo, informados por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato y requieran de expediente disciplinario, así como la incoación de los mismos.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento que se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Art. 30. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de personal.—Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal pertenecientes a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio tendrán, como mínimo, los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representen. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores de cada Centro:

Centros o Servicios de hasta 250 trabajadores: Cuarenta horas.

Centros o Servicios de 250 a 500 trabajadores: Cincuenta horas.

Centros o Servicios de más de 500 trabajadores: Setenta y cinco horas.

2. Cuando, por las funciones desempeñadas por los representantes, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Director o Gestor responsable correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la sesión.

4. Los Comités de Empresa y Delegados de personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Junta, Dirección del Centro o Servicio.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal que intervengan en la negociación del Convenio colectivo, estarán liberados y, por tanto, exentos de fichaje durante el transcurso de dicha negociación.

5. Los miembros de los comités de Empresa y Delegados de personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de su cese en el cargo.

6. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el Centro, para uso de cada Comité o Delegados de personal, en materia laboral relacionada con la Junta del Centro o Servicio, todo ello para facilitar la información a sus representados.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de personal tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los Centros, a un ejemplar de la Memoria anual del Centro, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

8. Las Secretarías Generales Técnicas facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de personal el «Diario Oficial de Extremadura».

9. Las necesidades de ropa de trabajo serán establecidas de común acuerdo entre los Comités de Empresa o Delegados de personal con las Secretarías Generales Técnicas respectivas.

10. Los gastos de desplazamiento o indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal asignados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fuesen convocadas por la Junta serán abonados por ésta.

11. No obstante, lo dispuesto en este artículo podrá ser modificado, de acuerdo con lo que se establezca en los Acuerdos específicos que individual o conjuntamente se firmen con las Organizaciones Sindicales para el desarrollo de las tareas propias de la negociación colectiva.

Art. 31. Salud laboral.—Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma.

A este fin, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992, y a lo que establezca la legislación vigente.

Art. 32. Pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad.—Los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad deberán responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser la eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que los justifican.

Para solicitar por primera vez o revisar la declaración de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se acudirá a la Dirección General de Función Pública quien dictará de acuerdo con sus competencias, previo informe de la Comisión Paritaria, la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud, teniendo en cuenta los informes técnicos oportunos. Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida para este tipo de pluses desde la fecha que marque la resolución.

Dicha resolución deberá dictarse en el plazo de tres meses, pudiendo entenderse desestimada si no se ha dictado en dicho plazo.

Art. 33. Formación y perfeccionamiento.—Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los Servicios, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales podrán asistir a cursos de formación profesional y promoción, de acuerdo con la planificación que se establezca siguiendo los procedimientos establecidos en el Acuer-

do entre la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales de 4 de marzo de 1992.

Igualmente, les serán aplicables los permisos contemplados en el Acuerdo citado para la formación y el reciclaje profesional.

Art. 34. *Indemnización por incapacidad o fallecimiento.*—En caso de incapacidad permanente absoluta el trabajador acogido al presente Convenio tendrá derecho a una indemnización de 1.850.000 pesetas, abonable en el plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la notificación de la correspondiente resolución.

En el supuesto del fallecimiento por causa natural del trabajador la Junta de Extremadura vendrá obligada a abonar a sus derechohabientes dependientes económicamente de aquél una indemnización de 2.000.000 de pesetas.

No obstante, lo establecido en este apartado podrá ser mejorado por lo que se disponga por la Comisión Paritaria de Prestaciones no salariales contemplada en el Acuerdo de 4 de marzo de 1992.

Art. 35. *Otras prestaciones no salariales.*—La Junta de Extremadura financiará acciones y programas de carácter social para todos los empleados públicos incluyendo, entre otros, programas de bienestar social, préstamos y anticipos, seguros, ayudas de formación y promoción y programas de ocio, cultura y deportes. A este respecto, se estará a lo que se disponga en el correspondiente Plan de Prestaciones no salariales, que elaborará la Comisión Paritaria prevista en el Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos de 4 de marzo de 1992.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Junta de Extremadura podrá contratar personal con condiciones cualitativas y cuantitativas distintas a las que se fija en el presente Convenio. Estas contrataciones podrán llevarse a cabo para la realización de tareas para las que se exija una especial responsabilidad, cualificación técnica o dificultad en su prestación, de acuerdo con los requisitos que se establezcan por las Consejerías de Presidencia y Trabajo y Economía y Hacienda y conforme a lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

Segunda.—Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración, bien por norma legal, Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa.

Tercera.—Los trabajadores afectados por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos y que se hayan visto obligados a concursar o hayan sido trasladados forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrá preferencia en los concursos de traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados.

Cuarta.—Entendiendo ambas partes que el sector de atención a niños de cero a seis años está sujeto a reestructuración como consecuencia de diversos factores y pudiendo tener incidencias en trabajadores pertenecientes a Centros infantiles y Centros de menores dependientes de la Junta de Extremadura, se acuerda constituir una Comisión compuesta paritariamente por las partes firmantes, encargada de estudiar y realizar propuestas a la Comisión Paritaria al objeto de adecuar los aspectos laborales y profesionales de este colectivo, con objeto de proceder a la reclasificación en el grupo III nivel 7 de los puestos a que hubiese lugar. Dicho proceso deberá finalizar durante la vigencia del presente Convenio, en los términos en que dicha Comisión acuerde.

Hasta la finalización de los trabajos que se expresan en la presente disposición adicional se mantendrán las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo para este personal.

Quinta.—La pertenencia de los puestos de trabajo y categorías profesionales a las distintas áreas funcionales será establecida en la relación de puestos de trabajo del personal laboral. No obstante, transitoriamente, y hasta la aprobación de la relación de puestos de trabajo las categorías profesionales y especialidades quedarán integradas en las áreas funcionales conforme se establece en el anexo II.

Los puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo figuren con la clave «T», se entenderá que sólo efectuarán su trabajo con rotación alterna de mañana y tarde; mientras que aquellos otros puestos en los que aparezca la clave «TN», la turnicidad conllevará rotación alterna de mañana, tarde y noche.

Sexta.—Para llevar a cabo las definiciones de competencias, funciones y pertenencias a las áreas funcionales de las distintas categorías del anexo I, englobadas en los cinco grupos del artículo 6 del presente Convenio, se crea una Comisión redactora al efecto, la cual deberá constituirse en el mes siguiente a la aprobación de este Convenio y concluir sus trabajos antes de los tres meses desde su constitución, teniendo en cuenta las definiciones del anterior Convenio Colectivo. Hasta tanto finalice su trabajo serán de aplicación las actualmente vigentes.

Séptima.—Las partes firmantes acuerdan extinguir las categorías profesionales siguientes, integrándose el personal afectado en las categorías profesionales que se indican:

Categoría profesional a extinguir: Director de Residencia. Categoría profesional donde se integra: Titulado Superior.

Categoría profesional a extinguir: Subdirector de Residencia. Categoría profesional donde se integra: Titulado Superior.

Categoría profesional a extinguir: Director de Centro. Categoría profesional donde se integra: Titulado de Grado Medio.

Categoría profesional a extinguir: Aya. Categoría profesional donde se integra: Auxiliar de Puericultura.

Categoría profesional a extinguir: Cuidadora. Categoría profesional donde se integra: Auxiliar de Puericultura.

Categoría profesional a extinguir: Perforista verificador. Categoría profesional donde se integra: Operador de informática.

Categoría profesional a extinguir: Experta artesana. Categoría profesional donde se integra: Administrativo.

Categoría profesional a extinguir: Subjefe de taller. Categoría profesional donde se integra: Jefe de taller.

Categoría profesional a extinguir: Gobernanta. Categoría profesional donde se integra: Encargado de Centro.

Categoría profesional a extinguir: Dispensera. Categoría profesional donde se integra: Encargado de Centro.

Categoría profesional a extinguir: Vigilante de Obras. Categoría profesional donde se integra: Auxiliar técnico de Obras.

Categoría profesional a extinguir: Especialista en Iluminación y Sonido. Categoría profesional donde se integra: Especialista de Oficio.

Categoría profesional a extinguir: Especialista en Video y Televisión. Categoría profesional donde se integra: Especialista de Oficio.

Octava.—1. El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio ocupe puestos de los calificados como de libre designación se integrarán en las siguientes categorías laborales:

a) Los Directores de Residencia en la categoría de Titulados Superiores.

b) Los Directores de Centros en la categoría de Titulados de Grado Medio.

2. A los efectos de la adjudicación de nuevo destino en las mencionadas categorías laborales, una vez resuelto el primer concurso de ascenso que se convoque para el personal laboral, le serán ofertadas todas las plazas que queden vacantes de sus categorías, adjudicándose las mismas por el sistema de concurso.

3. No obstante lo anterior, quienes ocupando puestos calificados como de libre designación a la entrada en vigor de este Convenio, sean cesados en los mismos, tendrán derecho de opción a destino en la localidad en donde estuvieran desempeñando su trabajo o si existieran vacantes en aquellas de las que procedieren.

4. En el supuesto de que el trabajador cesado ejercitara el derecho de opción que se le reconoce en el párrafo anterior, tendrá garantía de que el puesto que se le asigne no será amortizado mientras tanto permanezca en servicio el Centro del que dicho puesto dependía.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Las retribuciones del personal acogido a este Convenio, son las que se establecen en las tablas del anexo III, garantizándose la aplicabilidad de la cláusula de revisión salarial y sin perjuicio de las cláusulas de contenido económico que puedan acordarse conforme a lo establecido en el Acuerdo de 4 de marzo de 1992. Dichas retribuciones se incrementarán con lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos para 1993, 1994 y 1995 como incremento general para el personal laboral.

Segunda.—En la primera convocatoria para cobertura de puestos de trabajo en la fase de ascenso que se produzca desde la aprobación del presente Convenio, no se exigirá al personal que ingresó a través de la Oferta de Empleo Público de 1989 el requisito de haber permanecido un mínimo de dos años en su categoría profesional y especialidad, excepto para ascender de un grupo a otro, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.2 del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio convienen que el mismo se instrumentaliza como un todo unitario, de manera tal que si alguna de sus cláusulas o la interpretación que de las mismas lleve a cabo la Comisión Paritaria, fuera anulada o modificada sustancialmente por alguna Resolución Judicial, o disposición de carácter legal, habrán de negociarse nuevamente todos los artículos que se vean afectados por dicha anulación o modificación.

ANEXO I

Grupo	Nivel	Categoría
I	10	Titulado Superior.
II	9	Titulado de Grado Medio. Educador. Animador Socio Cultural. Programador. Profesor o Maestro de Actividades Docentes.
III	8	Encargado General. Jefe de Administración. Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras. Jefe de Taller. Verificador.
	7	Administrativo. Analista. Ayudante Técnico. Encargado. Mecánico Supervisor. Inspector Revisor. Especialista de Oficio.
	6	Capataz. Auxiliar Controlador Pecuario. Mayoral. Profesor de Taller. Intendente. Pirografista Diseñador. Jefe de Equipo.
IV	5	Oficial de Primera. Encargado de Almacén. Capataz de Apoyo a Explotaciones. Mayoral de Apoyo a Explotaciones. Instructor. Operador de Informática. Socorrista. Auxiliar Técnico de Obras. Práctico Topógrafo. Operador de Máquinas Pesadas. Mecánico Inspector. Auxiliar de Puericultura. Auxiliar Administrativo. Cocinero.
	4	Encargado de Centro. Auxiliar de Laboratorio. Oficial de Segunda. Auxiliar Sanitario. Auxiliar de Biblioteca. Auxiliar de Pesaje e Inspección. Pastor.
V	3	Guarda Jurado.
	2	Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas. Vigilante de Presa. Ordenanza. Peón Especializado. Vigilante. Telefonista.
	1	Personal de limpieza. Peón.

ANEXO II

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 y en la disposición adicional quinta del Convenio, transitoriamente hasta tanto se apruebe la nueva relación de puestos de trabajo del personal laboral, las áreas funcionales quedan compuestas por las siguientes categorías y especialidades:

1. Área de Servicios Generales:

Especialista de Oficio.
Oficial de Primera:

Carpintería.
Electricista.
Mantenimiento.

Oficial de Segunda:

Albañilería.
Electricidad.
Mantenimiento.
Oficios.

Ordenanza.
Peón Especializado:
Mantenimiento.

Telefonista.
Vigilante.
Peón.
Personal de Limpieza.

2. Área de Servicios Administrativos:

Titulado Superior:

Economía.
General.
Jurídica.

Titulado de Grado Medio:

General.
Graduado Social.

Jefe de Administración.
Administrativo.
Encargado de Almacén.
Auxiliar Administrativo.

3. Área de Servicios Sanitarios:

Titulado Superior:

Farmacia.
Medicina.

Titulado de Grado Medio: ATS.

Socorrista.
Auxiliar Sanitario.

4. Área de Servicios Sociales:

Titulado Superior:

Psicología.
Coordinador de Centro.
Animador Socio-Cultural.
Educador.

Titulado de grado medio: Trabajo Social.
Auxiliar de puericultura.

5. Área de Servicios Educativos:

Titulado Superior de Ciencia de Educación.
Profesor o Maestro Actividades Docentes.
Titulado de grado medio:

EGB.
Jefatura de Internado.

Profesor de Taller.
Instructor.

6. Área de Información, Documentación y Medios Audiovisuales:

Titulado Superior:

Ciencia Información.
Geografía e Historia.

Titulado de grado medio:

Ciencia Información.
Filosofía y Letras.
Geografía e Historia.
Empresas y Actividades Turísticas.

Ayudante Técnico: Bibliotecas.
Especialista de Oficios:

Iluminación y Sonido.
Video y Televisión.

Pirografista Diseñador.
Auxiliar de Biblioteca.
Oficial de Segunda: Artes Gráficas.
Vigilante de Museos.
Peón Especializado: Artes Gráficas.

7. Área de Servicios relacionados con la Agricultura y/o el Medio Ambiente:

Titulado superior:

Agronomía.
Biología.
Física.

Geología.
Química.

Titulado de grado medio:

Ingeniero Técnico Agrícola.
Ingeniero Técnico Forestal.

Encargado General.
Ayudante Técnico:

Agrícola.
Laboratorio.

Analista.
Encargado.
Especialista de oficio:

Control Pecuario.
Invernadero.

Auxiliar y Controlador Pecuario.
Capataz:

Medio Ambiente.
Viveros.

Capataz de Apoyo a Explotaciones.
Oficial de Primera:

Agrícola.
Ganadería.
Laboratorio.
Lucha contra Incendios.
Piscifactoría.
Tractorista.

Auxiliar de Laboratorio.
Oficial de Segunda:

Agrícola.
Medio Ambiente.

Pastos.
Guarda Jurado.
Oficial de Tercera:

Campo.
Ganadería.

Vigilante de Presa.
Peón Especializado:

Agrícola.
Forestal.
Jardinería.
Piscifactoría.

Vigilante: Medio Ambiente.

8. Area de Hostelería:

Intendente.
Cocinero.
Encargado de Centro.
Peón Especializado:

Cocina.
Costura.

Personal de Limpieza.

9. Area de Informática:

Titulado Superior: Informática.
Programador.
Titulado de grado medio: Informática.
Ayudante Técnico: Informática.
Operador de Informática.

10. Area de Servicios relacionados con las Obras Públicas:

Titulado superior: Ingeniería de Caminos.
Titulado de grado medio:

Arquitectura Técnica.
ITOP.
Técnico Práctico Control y Vigilante de Obras.
Encargado General: Carreteras.
Analista Laboratorio de Carreteras.
Ayudante Técnico:

Delineación.
Laboratorio de Aguas.
Obras.

Encargado: Carreteras.
Capataz: Carreteras.
Jefe de Equipo: Carreteras.
Auxiliar Técnico de Obras.
Oficial de Primera: Carreteras.
Práctico Topógrafo.
Oficial de Segunda: Carreteras.
Oficial de Tercera: Carreteras.
Peón Especializado: Carreteras.

11. Area de Mecánica, Automoción e Industria:

Titulado de grado medio: ITI.
Jefe de Taller.
Verificador.
Mecánico Supervisor.
Inspector Revisor.
Especialista de oficio:

Mecánica.
Soldador.

Tornero.
Capataz: Mecánica.
Mecánico Inspector.
Oficial de Primera:

Conductor.
Chapista.
Electricidad Automóvil.
Forja.
Mecánica.

Operador de Máquinas Pesadas.
Auxiliar de Pesaje e Inspección.
Oficial de Segunda:

Conductor.
Mecánica.

Oficial de Tercera: Mecánica.

ANEXO III

Retribuciones año 1992

Grupo	Sueldo base		Complemento nivel		
	Anual	Mensual	Nivel	Anual	Mensual
I	1.835.946	131.139	10	945.994	67.571
II	1.472.128	105.152	9	778.554	55.611
III	1.290.226	92.159	8	685.678	48.977
—	—	—	7	575.736	41.124
—	—	—	6	484.120	34.580
IV	1.217.468	86.962	5	446.978	31.927
—	—	—	4	355.390	25.385
—	—	—	3	271.096	19.364
V	1.144.710	81.765	2	235.774	16.841
—	—	—	1	179.242	12.803

Trienios

Anual: 45.472.
Mensual: 3.248.

Dietas año 1992

Grupos: I al V.
Alojamiento: 4.500 pesetas.
Manutención: (comida, 2.400 pesetas; cena, 2.400 pesetas).
Dieta entera: 9.300 pesetas.