

EXPEDIENTE : 993HB1050103 PREVENCIÓN DE INUNDACIONES EN LAS PEDANÍAS DE OLIVENZA

TERMINO MUNICIPAL : OLIVENZA (0609500) (BADAJOZ)

N.FINCA	POLIGONO	PARCELA	NOMBRE /DIRECCION DEL PROPIETARIO	LUGAR CITACION	FECHA HORA CITACION
000006/00	3	13	IDEAS TRENTA, JOAQUIN C/ R. SOL, 6 SAN FRANCISCO DE OLIVENZA BADAJOZ	AYUNTAMIENTO	26-01-2001 10:00 h.
000007/00	37	8	LOPEZ GARCIA, ROSARIO	AYUNTAMIENTO	26-01-2001 10:00 h.
000009/00	32	83	NUÑEZ ANTUNEZ, SEVERIANO C/ LAS FLORES, 6 SAN JORGE DE ALOR BADAJOZ	AYUNTAMIENTO	26-01-2001 10:00 h.
000010/00	32	62	NUÑEZ ANTUNEZ, SEVERIANO C/ LAS FLORES, 6 SAN JORGE DE ALOR BADAJOZ	AYUNTAMIENTO	26-01-2001 10:00 h.
000011/00	Z.U	43	NUÑEZ ANTUNEZ, SEVERIANO C/ LAS FLORES, 6 SAN JORGE DE ALOR BADAJOZ	AYUNTAMIENTO	26-01-2001 10:00 h.

## CONSEJERIA DE TRABAJO

*RESOLUCION de 4 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Junta de Extremadura de ámbito de Comunidad Autónoma. (Expte. 1/2001).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Junta de Extremadura (Personal Laboral), código informático 8100052, de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el 27-12-2000, por Junta de Extremadura por una parte y por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (F.S.P.-U.G.T.), la Federación Sindical de la Administración Pública de Comisiones Obreras (F.S.A.P.-CC.OO.) y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.) de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (DOE de 10-2-2000); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con el número 1/2001, con notificación de ello a las partes firmantes.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Mérida, 4 de enero de 2001.

El Director General de Trabajo,  
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

#### IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

##### ARTICULO 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 FSP-UGT, FSAP-CC.OO. y CSI-CSIF, 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 y cualesquiera otras personas jurídicas de ella dependientes.

Asimismo, este Convenio será de aplicación al personal laboral cuyo ingreso se produzca posteriormente en virtud de transferencias y se adhieran al mismo a través de la representación sindical que corresponda.

Al personal contratado con cargo al Capítulo VI, de Inversiones, le será de aplicación en las siguientes materias: Retribuciones, jornadas, permisos, salud laboral, vacaciones y régimen disciplinario.

El personal contratado por la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología para la realización de actividades complementarias en los centros de enseñanza públicos se adscribirán al Grupo IV del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en su reglamento de organización y funcionamiento.

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o de otro carácter, susceptibles de división, que les serán aplicados proporcionalmente.

Al personal de prevención y extinción de incendios se le aplicará lo dispuesto en su propio reglamento y en lo no previsto en él, el presente Convenio. No obstante lo anterior, resultará de aplicación preferente el presente Convenio en aquellas materias donde éste lo determine expresamente.

c) Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2003.

Las partes negociadoras se obligan, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo anterior, a plazos distintos a los ya referidos en aquellas cuestiones en que expresamente se establezca.

##### ARTICULO 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.

Teniendo en cuenta los avances contenidos en este Convenio, las partes se comprometen a desarrollar el contenido del mismo desde el principio de buena fe, a evitar medida alguna que impida el contenido de su vigencia y, a tal efecto, se someten sin reserva alguna a los procedimientos arbitrados en éste para caso de conflicto.

##### ARTICULO 3.º - Denuncia

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de cuatro meses anteriores a su vencimiento. En caso contrario se entenderá prorrogado su contenido.

##### ARTICULO 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 enmarcadas en el Decreto 21/1996, de 19 de febrero, de puesta en marcha del Plan de Innovación y Mejora de los Servicios Administrativos de la Junta de Extremadura:

- a) Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
- c) Adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar.
- d) Clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales.
- e) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- f) Evaluación del desempeño.

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 los distintos acuerdos suscritos por la Administración y los Sindicatos.

#### ARTICULO 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:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, que deberá contener la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma.
- b) Vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.
- c) Fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzosos cuando los gastos ocasionados superen la cuantía mínima.
- d) Conocer e informar previamente las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la citada petición. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria debe producirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente debiéndose notificar a las partes.

Igualmente, la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación y participación en la determinación de las condiciones generales de trabajo del personal laboral de 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 que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes, al menos, cuatro representantes de las centrales sindicales y dos representantes de la Administración.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada dos meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno. Las actas de la Comisión Paritaria serán redactadas y remitidas a las centrales sindicales en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. Una vez revisadas por las centrales sindicales se-

rán firmadas por las mismas en el plazo de cinco días. La Administración procederá a comunicar los acuerdos recogidos en el acta a los órganos competentes para llevarlos a efecto en los quince días siguientes a la firma de la misma por las partes. El personal al servicio de la Junta de Extremadura será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a estas sesiones.

#### ARTICULO 6.º - Clasificación profesional

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

GRUPO I: Constituye el Grupo I el personal laboral que posea el Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

GRUPO II: 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 seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

GRUPO III: Constituye el Grupo III el personal laboral que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller (L.O.G.S.E.), Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

GRUPO IV: Constituye el Grupo IV el personal laboral que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas Medias, Formación Profesional específica de Grado Medio, Módulo Profesional Experimental de Nivel 2 o Formación Laboral y haya sido seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

GRUPO V: Constituye el Grupo V el personal laboral que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social) y haya sido seleccionado y

contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

La clasificación de categorías y especialidades será la que figura en los Anexos I y II.

#### ARTICULO 7.º - Retribuciones

Los conceptos retributivos del personal laboral, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales en el Anexo VI, son:

##### 1.—De carácter básico:

a) Sueldo: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador.

A estos efectos, la adscripción de grupos es la siguiente:

Grupo I, asimilado al Grupo A de funcionarios de la C.A. de Extremadura.

Grupo II, asimilado al Grupo B de funcionarios de la C.A. de Extremadura.

Grupo III, asimilado al Grupo C de funcionarios de la C.A. de Extremadura.

Grupo IV, asimilado al Grupo D de funcionarios de la C.A. de Extremadura.

Grupo V, asimilado al Grupo E de funcionarios de la C.A. de Extremadura.

b) Complemento de antigüedad: Se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Administración de la Junta de Extremadura, siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, será de 64.274 pesetas al año o de 4.591 al mes. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres. Las cantidades anuales que cada trabajador tenga derecho a percibir por razón del tiempo de servicios prestados en ésta o en cualquier otra Administración Pública, y que excedan del valor dado al complemento de antigüedad, se consolidarán como Complemento Personal Garantizado.

El Complemento Personal Garantizado o similar que tenga reconocido el personal que con fecha posterior a 1 de abril de 2000 sea transferido a la Comunidad Autónoma de Extremadura, continuará teniendo el mismo tratamiento o naturaleza jurídica que en la Administración y convenio de origen, sin que en ningún caso pueda transformarse en Complemento de Antigüedad.

Al personal laboral fijo se le reconocerán los servicios prestados con carácter previo a la adquisición de tal condición, en la misma forma y condiciones que para el personal funcionario se establecen en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y en las normas que la desarrollan.

c) Paga extraordinaria: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una por la suma del Sueldo, del Complemento de Antigüedad y del Complemento Personal Garantizado que, en su caso, tenga reconocido. El devengo de cada Paga Extraordinaria se producirá conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador el día 1 de los meses de junio y diciembre, en proporción a los días trabajados en los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de diciembre al 31 de mayo y desde el 1 de junio al 30 de noviembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

##### 2.—De carácter complementario:

a) Complemento de Destino: Es la parte de retribución que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el nivel que se asigna al grupo de pertenencia del trabajador. Su cuantía será igual a la prevista legalmente en cada momento para los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con el mismo nivel.

b) Complemento Especifico General: Es la parte de retribución que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el tipo que se asigna al puesto encuadrado en la categoría profesional a la que pertenece el trabajador.

c) Complemento Especifico Especial: Destinado a retribuir condiciones de la prestación laboral distintas a las asignadas con carácter general al puesto encuadrado en la categoría profesional. Estos complementos vendrán a incrementar la cuantía del Complemento Especifico General establecido en el apartado anterior. Cuando las circunstancias particulares de la prestación laboral sean habituales estos complementos se abonarán con carácter fijo y periodicidad mensual y figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo. Cuando su realización no sea habitual estos complementos se abonarán, previo reconocimiento del Director General de la Función Pública, en la cuantía que corresponda al periodo de tiempo durante el que se ha realizado la prestación laboral en cualquiera de los regímenes que a continuación se indican. Sin perjuicio de que figure en la R.P.T., su devengo se producirá siempre que se acredite la efectiva realización de la prestación laboral en el régimen que para cada complemento se indica.

Son:

L.1 Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de, como mínimo, el 25% de la jornada en el periodo de tiempo considerado en cada caso. Su cuantía será de 62.076 pesetas al año o de 5.173 pesetas al mes.

L.2 Nocturnidad: Retribuye la jornada de trabajo prestada en horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Se considera a estos efectos horario nocturno las horas comprendidas entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. La cuantía de este complemento será la que se indica en la tabla salarial para cada grupo, cuando la totalidad de la jornada se realice en periodo nocturno y deba percibirlo con carácter fijo y periodicidad mensual. Cuando no se realice la totalidad de la jornada en horario nocturno este complemento se abonará por horas según las tablas salariales para cada grupo.

L.3 Jornada partida: Retribuye la prestación de la jornada laboral habitual dividida en horario de mañana y tarde. Su cuantía será de 116.400 pesetas al año o de 9.700 pesetas al mes.

L.4 Trabajos en domingos y festivos: Retribuye la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en día festivo. Su cuantía será de 3.945 pesetas por cada domingo o festivo trabajado en jornada completa y en función de las horas trabajadas en caso contrario. El valor de la hora será el que establezca la tabla salarial para cada grupo.

L.5 Peligrosidad, penosidad y toxicidad: Retribuye la realización de funciones o el desempeño de la prestación laboral en un puesto para el que la Relación de Puestos de Trabajo o el órgano competente para su reconocimiento haya establecido este complemento. Su cuantía será la que se establece para cada grupo en la tabla salarial cuando el desempeño de tareas declaradas peligrosas se realice durante la totalidad de la jornada laboral.

En otro caso, la cuantía se establecerá en función del tiempo de exposición a situaciones tóxicas o peligrosas y de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Cuando este complemento no venga establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, su reconocimiento se efectuará mediante resolución del Director General de la Función Pública, previo informe favorable del Centro de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Consejería de Presidencia y de la Comisión Paritaria. El mismo procedimiento se seguirá para revisar el reconocimiento anteriormente efectuado. Este complemento deberá responder a cir-

cunstancias verdaderamente excepcionales y de riesgo importante por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias que lo justifican.

L.6 Complementos por Libre Designación:

L.6.1 Puestos de Dirección: Se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de director en los Centros/Unidades que se relacionan en el Anexo V apartado A.

L.6.2 Libre Designación de Funciones: Se abonará a los trabajadores a los que se encomienden las funciones de responsabilidad o coordinación en los centros que se relacionan en el Anexo V apartado B.

Ambos tipos se devengarán durante el tiempo que dure el desempeño de los puestos o la realización de las funciones y su cuantía será la que se establece en el Anexo VI.

L.7 Director de Centros: Se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de director en los siguientes tipos de centros: Centros Infantiles, Hogares de la Tercera Edad, Hogar Club de Ancianos Trajano, Centro Ocupacional y Centros Base. Su cuantía será la que se establece en la tabla salarial para cada tipo de centro.

L.8 Coordinación de CEDEX, COPF e ITV: Se abonará a aquellos trabajadores que en los mencionados centros realicen funciones de coordinación. Los perceptores de este complemento serán propuestos por la Secretaría General Técnica y reconocidos por la Dirección General de la Función Pública. Su cuantía será de 112.140 pesetas anuales o de 9.345 pesetas mensuales.

L.9 Actividades docentes: Con objeto de equiparar las retribuciones de los profesores de actividades docentes de las Escuelas de Capacitación Agraria a las que percibe el personal funcionario en los mismos centros se establece un complemento específico en la cuantía señalada en las tablas salariales.

L.10 Conductores: Se abonará a aquellos trabajadores de las categorías profesionales de Oficial de 1.ª y 2.ª, especialidad conductor que, de forma habitual, realicen funciones de conducción de turismos en condiciones de peculiar disponibilidad y con distribución irregular de su jornada. Dicho complemento se reconocerá por el Director General de la Función Pública a propuesta del Secretario General Técnico de la Consejería correspondiente, previo informe favorable de la Comisión Paritaria. Este complemento será incompatible con la percepción de los definidos en los apartados L.1, L.3, L.4, L.12 y L.13 anteriores, así como con la compensación por horas realizadas en jornada irregular. Su cuantía será de 244.800 pesetas anuales o de 20.400 pesetas mensuales.

L.11 Pesaje e inspección: Se abonará a aquellos trabajadores que

realicen funciones de pesaje de vehículos e inspección de carga, en atención a las características de la prestación de sus servicios y en particular a su peculiar disponibilidad y a la distribución irregular de su jornada. Dicho complemento se reconocerá por el Director General de la Función Pública a propuesta del Secretario General Técnico de la Consejería correspondiente, previo informe favorable de la Comisión Paritaria. Este complemento será incompatible con la percepción de los definidos en los apartados L.1, L.3, L.4, L.12 y L.13 anteriores, así como con la compensación por horas realizadas en jornada irregular. Su cuantía será de 269.280 pesetas anuales o de 22.440 pesetas mensuales.

L.12 Conservación de carreteras: Se abonará a los trabajadores incluidos en las categorías profesionales que se relacionan en la tabla salarial que realicen funciones de conservación de carreteras, en atención a las características específicas de estas funciones, como la disponibilidad, peligrosidad, toxicidad o penosidad, por lo que no podrán ser retribuidos por estos mismos conceptos. Su cuantía será la que se establece en la mencionada tabla salarial.

L.13 Prevención y extinción de incendios: Se abonará a los trabajadores incluidos en las categorías profesionales que se relacionan en la tabla salarial que realicen funciones de prevención y extinción de incendios, en atención a las características específicas de estas funciones, como la especial disponibilidad, incluidos los domingos y los festivos, la peligrosidad y penosidad, por lo que no podrán percibir otra retribución por estos mismos conceptos. Su cuantía será la que se establece en la mencionada tabla salarial.

L.14 Complementos por guardias de incendios: Destinado a retribuir la prestación de servicios en régimen de disponibilidad absoluta de diecisiete horas de presencia física en la zona, de conformidad con lo que establece el Plan Infoex, además de las siete horas de jornada ordinaria, durante la época de peligro alto de incendios que para cada año se establezca a tenor de lo dispuesto en el Decreto 54/1996, de 23 de abril, por el que se aprueba el Plan Infoex. Este complemento lo percibirán los Agentes de Medio Ambiente Laborales que realicen estas funciones, hasta que finalice el proceso de funcionarización de dicho colectivo, y los trabajadores con la categoría profesional de Oficial de Primera, Especialidades Mecánica y Conductor, que realicen las citadas funciones de guardias de incendios. Las cantidades serán las que se fijan en las tablas salariales.

d) Retribuciones de carácter personal: Son los Complementos Personales Transitorios y los Complementos Personales Garantizados que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se reconozcan, o que tuvieran reconocidos con anterioridad. A partir de la efectividad del presente Convenio, el complemento personal transitorio se reducirá en cuantía igual a la totalidad del incremento de retribu-

ciones que con carácter fijo y periodicidad mensual tenga derecho el trabajador, exceptuando el Sueldo Base y el Complemento de Antigüedad.

### 3.—Incrementos anuales

Las cuantías del Sueldo, del Complemento de Antigüedad, del Complemento de Destino, del Complemento Específico General y del Complemento Específico Especial se incrementarán durante los años de vigencia de este Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, incrementos que en todo caso serán, con carácter previo, objeto de negociación con las centrales sindicales con representación en la Junta de Extremadura, en la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, antes de que se aprueben las citadas Leyes Presupuestarias.

La negociación y, en su caso, la determinación de los fondos adicionales para el personal laboral al objeto de la recuperación del poder adquisitivo y/o compensación de presuntos desequilibrios retributivos, serán objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

La aplicación de cláusulas de recuperación de poder adquisitivo, mediante la distribución de fondos adicionales o de cualquier otra fórmula que se utilizara para el conjunto de los empleados públicos de la Administración Civil del Estado, será de aplicación automática e inmediata para el personal de la Comunidad Autónoma de Extremadura, mientras no exista un acuerdo específico al respecto.

### ARTICULO 8.º - Aplicación del incremento retributivo

Las partes pactan expresamente que los efectos económicos del incremento retributivo previsto en este Convenio Colectivo se inicien a partir de 1 de enero de 2001. No procederá, por tanto, liquidar diferencias de salario a ningún trabajador por el tiempo trabajado durante el año 2000.

La cantidad total en que se incrementan los salarios en el presente Convenio es la que para cada grupo y colectivo de trabajadores se especifica en la tabla de incrementos que figura en el Anexo VII.

La aplicación del incremento retributivo se efectuará de la siguiente manera:

— Año 2001: Se abonará el resultado de multiplicar la treceava parte del incremento total por 12, repartida en los 12 meses del año.

— Año 2002: Se abonará la treceava parte restante, repartida en los 12 meses del año.

En todo caso, la cuantía de los incrementos se repartirá entre los conceptos de Sueldo, Complemento de destino y Complemento Específico General, según se determina para cada uno de estos años y cada grupo y colectivo en la Tabla Salarial del Anexo VI.

#### ARTICULO 9.º - Puestos de libre designación

Serán catalogados como puestos de libre designación los correspondientes a la dirección de los centros enumerados en el Anexo V.

Asimismo, si durante la vigencia de este Convenio se pusieran en funcionamiento centros o servicios similares a los anteriores, las direcciones de los mismos serán también catalogadas como de libre designación.

Los puestos de trabajo de dirección, a los que se hace referencia en los párrafos anteriores, serán ocupados mediante el sistema de libre designación, a través de convocatoria pública, por el personal acogido a este Convenio Colectivo, perteneciente a los Grupos I y II.

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

#### ARTICULO 10.º - 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 VII de este Convenio. Para el resto de años de vigencia del Convenio se actualizarán con el incremento general que se establezca por 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.

#### ARTICULO 11.º - Traslados forzosos

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador, a quien habrá de notificársele con

una antelación mínima de dos meses, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a él y a los familiares a su cargo y de traslado de muebles y enseres. Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de entre 635.000 y 920.000 ptas., modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo a la Comisión Paritaria fijar la cuantía definitiva, teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso.

Asimismo, de conformidad con el trabajador y para el caso de que éste tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

Estas cuantías se verán incrementadas en los años de vigencia del presente Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determine la Ley de Presupuestos.

Los trabajadores afectados por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos, que se hayan visto obligados a concursar o que hayan sido trasladados forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán 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.

#### ARTICULO 12.º - Cambio de puesto de trabajo

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el I.N.S.S. a un trabajador, la Dirección General de la Función Pública de la Junta de Extremadura, previa petición del trabajador, procederá al cambio de 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, respetando, en todo caso, la antigüedad inicial.

En el supuesto de que no existiera la declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el I.N.S.S., y las características personales del trabajador, su estado biológico o su discapacidad física, psíquica o sensorial pongan en situación de peligro al propio trabajador, a los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Junta de Extremadura o, en general, esos estados o situaciones le imposibiliten para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajador, se procederá por la Dirección General de la Función Pública a la adscripción definitiva del trabajador a un puesto de trabajo adecuado dentro de su mismo o inferior nivel, previo informe preceptivo y favorable del Centro de Prevención de Riesgos Laborales,

oída la Consejería a la que pertenezca el trabajador y la Comisión Paritaria.

No obstante, cuando los estados o situaciones mencionados en el párrafo anterior se den de manera temporal o transitoria, previo dictamen preceptivo y favorable del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, el cambio de puesto será provisional mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una vez desaparezca ésta, con carácter automático, a la reincorporación del trabajador a su puesto de origen. De todo ello se dará comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En el caso de que el trabajador afectado proceda del Grupo V, el cambio de puesto se podrá efectuar en cualquiera de las categorías profesionales del citado Grupo.

En cualquier caso para la aplicación del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ARTICULO 13.º - 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, permutas de destino entre el personal laboral fijo siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo a permutar sean de la misma categoría profesional y especialidad.
- 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 ininterrumpidamente.
- d) En el plazo de cinco 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.

Quienes en virtud de este artículo hayan obtenido permuta no podrán participar en los concursos de traslado posteriores hasta transcurrido un año desde su autorización.

La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos de traslado ni indemnización de ninguna clase.

#### ARTICULO 14º - Provisión de puestos de trabajo

Los puestos que se hallen vacantes y figuren en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral se cubrirán por los procedimientos que se regulan en este artículo, excluidos los puestos de libre designación:

Primero: Turno de traslado.

Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, se ofrecerán a concurso de traslado en el que podrán participar todos los trabajadores fijos que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de un año desde la fecha de publicación de la resolución por la que obtuvieron destino, pudiendo optar a las plazas de la misma categoría y especialidad a que pertenezcan.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las plazas que requiera el órgano convocante, y siempre que no se haya constituido la Comisión de Valoración para realizar la resolución trimestral que corresponda, con el objeto de hacer frente a contingencias ineludibles como la ejecución de resoluciones judiciales que reconozcan derechos de fijeza o para proceder al cambio de puesto de trabajo a que se refiere el artículo 12 del Convenio.

Las características de los concursos de traslados así como el resto de condiciones de participación en los mismos serán los siguientes:

- 1.—El concurso de traslado tendrá carácter abierto y permanente para todas aquellas plazas vacantes o vacantes por resultas y exceptuando, en su caso, las plazas ofrecidas mediante convocatoria de turno de ascenso. Cada convocatoria de concurso de traslado permanecerá vigente durante un periodo mínimo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y, como máximo, hasta tanto sea sustituida por una nueva convocatoria.
- 2.—Las solicitudes se presentarán de forma genérica para los puestos de trabajo de la misma categoría y especialidad a que pertenezca el trabajador, expresando únicamente los centros de ubicación de las mismas, y en un máximo de cinco localidades, por orden de preferencia.

Las solicitudes de participación se podrán presentar en cualquier momento a partir de la convocatoria del concurso y hasta tanto la convocatoria a la que se refieran aquéllas permanezca vigente. No obstante, una vez presentada la solicitud ésta será vinculante para el interesado, de tal forma que no se podrá formular una nueva solicitud ni alterar el contenido de la ya presentada, salvo que con posterioridad a su presentación se modifiquen las Relaciones de Puestos de Trabajo incluyendo nuevos centros de trabajo o se creen puestos de nuevas categorías o especialidades en los ya



existentes, en cuyo caso el interesado podrá adicionar dichos centros a la solicitud inicial.

Los participantes podrán renunciar a su solicitud en cualquier momento anterior a la finalización del plazo que a tal efecto se fije en la convocatoria, y contado a partir de que se haga pública la correspondiente resolución provisional del concurso. La renuncia impedirá al interesado presentar nueva solicitud mientras se halle vigente la convocatoria en la que participó.

3.—A efectos informativos, por la Consejería de Presidencia se harán públicas por cada resolución trimestral y con antelación a la constitución de la Comisión de Valoración, las plazas vacantes existentes en cada categoría y especialidad que se ofrezcan a traslado.

4.—El concurso de traslado se resolverá mediante Orden de la Consejería de Presidencia con una periodicidad trimestral.

En la citada Orden se hará referencia a la fecha en que deberá producirse la incorporación al nuevo destino así como a los permisos que, en su caso, correspondan.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino definitivo mediante convocatoria pública.

5.—Criterios de adjudicación de destinos: La concesión de destino se efectuará atendiendo al orden de puntuación total que resulte de la aplicación del baremo, en el cual se tendrán en cuenta los siguientes méritos:

a) Antigüedad en la Junta de Extremadura, computándose como tal los servicios prestados en la Administración de origen por el personal transferido.

A estos efectos, únicamente se considerarán los servicios prestados como personal laboral.

b) Cursos de formación realizados durante los últimos ocho años, organizados u homologados por la Dirección General de la Función Pública, el I.N.A.P. o cualquier otro centro oficial de formación de empleados públicos, así como cursos acogidos a los acuerdos nacionales de formación continua, independientemente del promotor de los mismos.

La valoración de los cursos se atenderá al sistema de créditos establecido en el Acuerdo General de Formación de la Junta de Extremadura.

La convocatoria fijará la puntuación a otorgar por cada uno de los referidos méritos, debiendo corresponder en todo caso, al mérito de antigüedad el 85 por 100 de la puntuación máxima alcanzable, y al mérito por formación el 15 por 100 de la misma.

En caso de empate en la puntuación total obtenida se acudirá para dirimirla a la puntuación obtenida por el mérito de antigüedad. De persistir el empate, se resolverá por sorteo.

6.—Para la resolución del concurso se constituirá una Comisión de Valoración presidida por el Director General de la Función Pública o persona en quien delegue, cuyos miembros se determinarán en la convocatoria.

Podrán, a iniciativa de cada central sindical, estar presentes en la Comisión durante la totalidad del proceso selectivo, en calidad de observadores, un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y hasta tanto se produzca la siguiente resolución trimestral del concurso, los puestos de trabajo vacantes que no se encuentren provistos transitoriamente por personal laboral temporal podrán cubrirse por personal laboral fijo de la misma categoría y especialidad, a petición propia dirigida a la Dirección General de la Función Pública, mediante el sistema de adscripción provisional.

El procedimiento será el que sigue:

1. Se iniciará de oficio o a instancia del interesado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Atender al cuidado de un familiar hasta primer grado de afinidad, consanguinidad o adopción.

b) Agrupación familiar por residir el cónyuge en otro municipio.

c) Necesidades del servicio o razones técnicas que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

La Dirección General de la Función Pública, previo informe de las Secretarías Generales Técnicas afectadas y de la Comisión Paritaria, y una vez apreciada la concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores, resolverá atendiendo, en su caso, al orden de entrada de la petición.

2. Si por la Dirección General de la Función Pública se estimase que no se dan ninguna de las circunstancias anteriormente mencionadas, se solicitará informe a la Comisión Paritaria a fin de determinar si se trata de algún supuesto que por su especificidad, a criterio de ésta, justifique la procedencia de la adscripción solicitada. Una vez emitido el informe, la Dirección General de la Función Pública resolverá lo que proceda, previo informe de las Secretarías Generales Técnicas afectadas.

En todo caso, los puestos de trabajo a que afecte la adscripción se deberán incluir en el siguiente proceso de provisión de puestos de trabajo que corresponda.

7.—Los puestos vacantes de directores de centros infantiles, hogares de tercera edad, Hogar Club de Ancianos Trajano, centro ocupacional y centros base se proveerán mediante concurso de méritos que se convoquen específicamente para estos puestos.

En ellos podrá participar el personal laboral fijo perteneciente a los Grupos I, II y III con al menos dos años de antigüedad en la Junta de Extremadura.

Para la resolución de estos concursos se valorarán los siguientes méritos:

- 1.º Antigüedad en la Junta de Extremadura.
- 2.º Experiencia en campos o actividades profesionales similares dentro de la Administración Pública, según establezca la Comisión Paritaria.
- 3.º Titulaciones académicas relevantes para el puesto.
- 4.º Formación relacionada con el puesto de trabajo.

Aquellos trabajadores que hubieran obtenido por libre designación o convocatoria de libre designación los puestos a los que se refiere este artículo, seguirán manteniéndose en los mismos, continuando o pasando a la situación de adscripción provisional.

Los trabajadores que tenían la categoría de Director de Centro con anterioridad al II Convenio Colectivo y en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio, pierdan la condición de libre designación y posean puesto de trabajo de referencia deberán optar, en el plazo de un mes desde la publicación del presente Convenio, entre el puesto de dirección que ocupan y su puesto de referencia. En caso de no ejercitarse esta opción, se entenderá que optan por el puesto de referencia.

Segundo: Turno de ascenso.

Con carácter inmediato a cualquiera de las resoluciones trimestrales del concurso de traslados, y al menos una vez cada dos años, las plazas que en ese momento se encuentren vacantes se ofertarán a turno de ascenso, siempre que previamente hayan sido ofrecidas a turno de traslados.

En el turno de ascenso podrán participar todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos, acogidos a este Convenio, incluido el personal de prevención y extinción de incendios, siempre que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad, en su caso, un mínimo de dos años desde que adquieran la resolución de fijez en la citada categoría y especialidad, cumplan con el requisito de titulación exigido en el art. 6.º y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Pertenecer a una categoría profesional y especialidad encuadra-

da en el mismo grupo, igual o inferior Complemento Específico General, al de aquella a la que se pretende acceder.

- b) Pertenecer a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el grupo inmediatamente inferior al de aquella a la que se pretende acceder.

- c) Aparte de lo dispuesto en los dos apartados anteriores y siempre que se hallen en posesión de la titulación académica exigida en el grupo, los trabajadores fijos que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad un mínimo de cinco años podrán promoverse en ascenso a un grupo profesional dos tramos superior al de pertenencia, de tal manera que se podrá ascender desde el Grupo V al III, desde el IV al II o desde el III al I.

En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y concurso de méritos debidamente baremados. La prueba objetiva podrá consistir en la superación de un curso selectivo, impartido en la Escuela de Administración Pública, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo General de Formación de la Junta de Extremadura.

En el concurso de méritos se tendrán en cuenta como méritos la titulación, la antigüedad, los cursos de formación y la experiencia en el mismo sector de actividad.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrá eximir del requisito de titulación para el ascenso a determinadas categorías profesionales de los Grupos III, IV y V, en función de la escasa relevancia de la titulación exigida en el desempeño del puesto de trabajo.

Tercero: Turno libre.

La Junta de Extremadura, en los términos que establezca la Ley de la Función Pública y el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, convocará con base en la oferta de empleo público que se halle vigente, las pruebas selectivas para cubrir las plazas que hubieran quedado libres de los turnos a los que se refieren los apartados anteriores y, en todo caso, una vez finalizado el proceso correspondiente al turno de ascenso.

Para valorar las pruebas selectivas se nombrarán los tribunales de selección que correspondan, que estarán constituidos por un número impar de miembros no inferior a cinco.

Podrán, a iniciativa de cada central sindical, estar presentes en los tribunales durante la totalidad del proceso selectivo en calidad de observadores, un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Los miembros del tribunal deberán poseer una titulación de nivel

igual o superior al de la exigida para el acceso a la categoría profesional de que se trate.

El personal al servicio de la Junta de Extremadura que forme parte como observador en cualquiera de los órganos de valoración que se indican en el presente artículo, será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a los mismos.

#### ARTICULO 15.º - Selección y contratación

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

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.

En cuanto a la selección del personal acogido en las distintas modalidades de la contratación temporal, ésta se regirá según lo establecido en el Reglamento anteriormente citado.

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) La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura aplicará, en el ámbito de este Convenio, los 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, de conformidad con lo dispuesto en el apartado primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

D) En las pruebas que se convoquen para la selección de personal laboral temporal se nombrará un tribunal conforme a lo establecido en el artículo 14 para el Turno Libre.

#### ARTICULO 16.º - Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas

Podrán atenderse las peticiones de traslado a la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, del personal laboral de otras Administraciones Públicas.

Esta modalidad podrá llevarse a efecto mediante los procedimientos de permuta o concurso de traslado.

Podrán autorizar la permuta de destino entre el personal laboral fijo de la Junta de Extremadura y el de otra Administración Pública, siempre que ésta lo autorice y concurren las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 13 del presente Convenio.

Por concurso de traslado podrá autorizarse la incorporación finalizado el turno de ascenso con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de cobertura por el procedimiento de nuevo ingreso y hasta un límite del 2% del total de nuevas plazas, teniendo preferencia los trabajadores de aquellas Administraciones que tengan establecido un sistema de reciprocidad.

En todo caso, resolverá la Dirección General de la Función Pública, previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

#### ARTICULO 17.º - Movilidad funcional

1. La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

2. Con carácter general no deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible, siempre y cuando exista puesto de trabajo dotado y vacante, y éste no pueda cubrirse por los medios normales establecidos en el presente Convenio.

En el supuesto de que el desempeño de estas funciones fueran de categoría superior y excedan del periodo de un mes, deberá existir autorización expresa de la Dirección General de la Función Pública, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, notificándose posteriormente a los interesados.

3. En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador ni la consolidación de las retribuciones.

4. Cuando se realicen funciones de categoría superior, que no excederán de seis meses, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la que realice efectivamente.

5. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, que en cualquier caso no excederán del periodo máximo de un mes, debiendo comunicarse esta circunstancia al interesado y a los representantes de los trabajadores.

**ARTICULO 18.º - Jornada y horario**

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales o de 1.567 horas al año.

Con carácter general, la jornada de trabajo 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 de horario.

Todo el personal laboral disfrutará de una pausa de 20 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo.

Previo informe de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las Secretarías Generales Técnicas serán las encargadas de confeccionar en el último trimestre del año los calendarios de trabajo, conforme a las directrices impartidas por la Dirección General de la Función Pública. En el primer trimestre se elaborará el horario de trabajo entre el Director y los trabajadores del centro. En caso de no existir acuerdo se resolverá entre el Comité de Empresa y la Secretaría General Técnica de la Consejería afectada. Si no existiese acuerdo entre el Comité de Empresa y la Secretaría General Técnica resolverá ésta última, previo informe de la Comisión Paritaria.

Para el personal con derecho a la percepción del complemento específico de conductores, el tiempo de presencia por causa de espera, expectativas, servicios de guardia, averías u otras causas similares, que, una vez sumado al tiempo efectivo de trabajo empleado en las tareas propias del puesto de trabajo, exceda, en un periodo de dos meses, de la jornada máxima establecida con carácter general correspondiente a ese mismo periodo, no tendrá la consideración de horas extraordinarias, y se remunerará por cada hora con igual importe que la hora ordinaria, con el límite máximo de sesenta horas por cada dos meses. No se considerará tiempo de presencia ni tiempo efectivo de trabajo, a estos efectos, el tiempo empleado en alojamiento:

- Alojamiento (de 23,00 horas a 8,00 horas del día siguiente).
- Tiempo en que ya no sean necesarios sus servicios, independientemente de que se esté fuera del domicilio habitual, y siempre que no interfiera en el horario establecido en el punto anterior.

En el caso de los conductores que no tengan reconocido el complemento específico del mismo nombre, se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior, si bien realizando el cómputo mensualmente y con el límite de treinta horas mensuales.

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 aquellos casos en que las circunstancias estacionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, éstas 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 de trabajo.

Todo el personal librará como mínimo 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, salvo pacto en contrario, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos. Para los días festivos se establecerá el mismo criterio.

A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos.

Cualquier exceso de la jornada, como consecuencia de causas imprevistas, se computará como jornada irregular, compensándose cada hora de exceso con el tiempo equivalente a una hora incrementado en un 75%.

**ARTICULO 19.º - Horas extraordinarias**

Las partes firmantes acuerdan que sólo se realizarán aquellas horas extraordinarias, que tendrán carácter obligatorio, necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.

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

Las horas extraordinarias se comunicarán mensualmente al órgano administrativo competente y a los representantes de los trabajadores.

El valor de la hora ordinaria, hora extraordinaria y hora extraordinaria en domingos y festivos será el que se establezca para cada grupo en las tablas salariales.

La compensación por las horas extraordinarias podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de

descanso, con el incremento del 75 por ciento. 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 2 meses.

#### ARTICULO 20.º - Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de un mes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo realmente trabajado fuese menor, disfrutándose preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del trabajador, y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes, si bien excepcionalmente podrán ser autorizadas otras fechas o periodos.

En aquellos centros o servicios, que por su cometido necesiten un trato distinto, se observará 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.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimarán antes del 30 de marzo de cada año entre los trabajadores y los responsables de personal o directores de centros, siendo ratificadas por las Secretarías Generales Técnicas, o resueltas por éstas en caso de disconformidad. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar las vacaciones pactadas por necesidades de servicio debidamente motivadas.

En el caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y en todo caso hasta el 10 de enero del año siguiente.

#### ARTICULO 21.º - Permisos y licencias

Los permisos y licencias retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores de la Junta de Extremadura son:

a) Quince días por matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la Junta de Extremadura.

b) 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.

c) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador:

— Cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o conviviente, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

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 personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

Dos días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos, abuelos) o afinidad (cónyuge de los nietos, abuelos y hermanos políticos), ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador.

En los casos en los que se tenga derecho al permiso por hospitalización, los días correspondientes se fijarán por el trabajador, en cualquier caso de forma consecutiva y sin que ello suponga sobrepasar el máximo de días establecidos.

d) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración de los mismos, así como los días para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Junta de Extremadura.

f) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días.

g) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta canti-

dad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.

h) Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora. 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 9 meses se aplicarán los mismos derechos reconocidos en el párrafo anterior.

i) Durante el año podrá disfrutarse de 6 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. No obstante lo anterior, la reducción de los 9 días de permiso por asuntos particulares previstos en el III Convenio Colectivo se realizará de forma gradual, de acuerdo con la siguiente temporalización:

- 2001: 8 días de permiso.
- 2002: 7 días de permiso.
- 2003: 6 días de permiso.

j) Durante las ferias locales se reducirá el tiempo de la prestación de servicios según establezca la Consejería de Presidencia y hasta el máximo de días laborales o, en su caso, festivos en los que trabajen, que dicha Consejería fije. No obstante, en aquellos centros y servicios que por su contenido necesiten un tratamiento diferenciado podrá acumularse dichas fracciones hasta formar jornadas completas.

Si durante el tiempo de vigencia del Convenio Colectivo el personal funcionario viera incrementados los derechos análogos a los contemplados en este artículo, se aplicará la misma medida al personal laboral con el objetivo de equipararlos con el personal funcionario.

#### ARTICULO 22.º - Permisos sin sueldo

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

En estas situaciones, si fuera preciso, la Administración garantizará la sustitución del trabajador.

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

#### ARTICULO 23.º - Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial 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, siendo de aplicación lo previsto en el Decreto 44/1996, de 26 de marzo.

Igualmente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución del salario antes mencionada quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no desempeñe actividad retribuida.

#### ARTICULO 24.º - Suspensión de contrato

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido 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 mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años. A este respecto se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, acreditado previamente por prescripción facultativa, la trabajadora afectada tendrá derecho a la adscripción transitoria a otro puesto de trabajo mientras persista el riesgo para la salud de la trabajadora.

En el supuesto de alto riesgo durante el embarazo, debidamente acreditado por prescripción facultativa, y ante la imposibilidad de adscripción transitoria a otro puesto de trabajo, la trabajadora pasará a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible con su estado.

Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

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:

- a) 100 por cien cuando tenga más de un familiar a su cargo.
- b) 80 por cien cuando tenga a su cargo a un familiar.
- c) 60 por cien 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 será 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 temporal, la Junta de Extremadura completará desde el inicio de la misma, las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por cien del salario real.

#### ARTICULO 25.º - Excedencia

1.—Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con la Junta de Extremadura en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

a) Por incompatibilidad: 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 cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

b) Por interés particular: Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con, al menos cinco años de antigüedad con tal carácter al servicio de la Junta de Extremadura o desde su reingreso. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador se le ins-

truya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

c) Por agrupación familiar: Los trabajadores fijos tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad.

d) Por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo; a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, previo informe de la Consejería de Bienestar Social, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Junta de Extremadura generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en

dicha situación a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el trabajador sea laboral temporal, se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada, o a la de finalización del periodo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador laboral fijo no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del trabajador laboral temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este periodo el trabajador tendrá derecho a participar en cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

2.—Excedencia forzosa. Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos de la Junta de Extremadura en los supuestos previstos por la Ley de la Función Pública de Extremadura para la declaración de la situación de Servicios Especiales al personal funcionario.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

#### ARTICULO 26.º - Reingreso

El reingreso al servicio activo de los trabajadores a los que no les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará a través de la participación en convocatorias de concursos de traslado en vacante de la misma categoría profesional y especialidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Los trabajadores reingresados con destino provisional tendrán obligación de participar en los concursos de traslado que se convoquen para cubrir puestos en la misma categoría y especialidad, solicitando todos los puestos convocados por orden de preferencia.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Asimismo, podrán reingresar al servicio activo mediante la participación en las convocatorias de traslados, aquellos trabajadores excedentes voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestaran sus servicios en centros de trabajo que hayan sido transferidos a la Junta de Extremadura.

#### ARTICULO 27.º - Jubilación

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 periodos de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social.

Los trabajadores fijos 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, percibiendo por ello una indemnización de 862.500 pesetas.

Asimismo, los trabajadores fijos podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada, percibiendo el trabajador una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

Jubilación a los 63 años.....	1.265.000 pts.
Jubilación a los 62 años.....	1.667.500 pts.
Jubilación a los 61 años.....	2.070.000 pts.
Jubilación a los 60 años.....	2.472.500 pts.

Para acogerse a este tipo de jubilación, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda. Cuando el trabajador no presente la solicitud dentro del plazo indicado, la indemnización se reducirá proporcionalmente a la totalidad de la indemnización que hubiere correspondido en caso de presentarla dentro del plazo.



En todo caso, los efectos económicos se producirán a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 28.º - Indemnización por incapacidad o fallecimiento

En caso de incapacidad permanente absoluta, el trabajador acogido al presente Convenio tendrá derecho a una indemnización de dos millones seiscientos mil pesetas, abonable desde la resolución del reconocimiento por la Dirección General de la Función Pública en el plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la notificación de la correspondiente resolución.

En el supuesto del fallecimiento del trabajador, la Junta de Extremadura vendrá obligada a abonar a sus derechohabientes, dependientes económicamente de aquél, una indemnización de dos millones ochocientos veinticinco mil pesetas.

En todo caso, los efectos económicos se producirán a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 29.º - Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por las autoridades administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 30.º - Procedimiento y graduación de las sanciones

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto para el resto del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral correspondiente.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- e) La reincidencia.

#### ARTICULO 31.º - Tolerancia o encubrimiento de las faltas

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que

se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

#### ARTICULO 32.º - Clasificación de las faltas

Las faltas que puedan cometer los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser: Leves, graves o muy graves.

#### ARTICULO 33.º - Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
- e) El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo.
- f) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### ARTICULO 34.º - Faltas graves

Se consideran faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- b) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
- c) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- d) El abandono del trabajo sin justificación.

e) 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.

f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.

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

h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

i) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.

j) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

k) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.

l) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del propio trabajador o de otros trabajadores.

m) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

o) Causar daños graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma por negligencia o mala fe.

#### ARTICULO 35.º - Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

a) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

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

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

d) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la con-

sideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

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

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

g) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

h) Causar daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma con mala fe.

i) La utilización y uso tanto de equipos como de personal, para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

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

k) La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

#### ARTICULO 36.º - Sanciones

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.—Por las faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2.—Por las faltas graves:

a) Apercibimiento.

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

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

3.—Por las faltas muy graves:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a tres años.

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

d) Traslado forzoso sin indemnización.

e) Despido.

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

5.—No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura, modificado por la Ley 4/1991, de 19 de diciembre.

6.—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 motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7.—La sanción por falta grave o muy grave exigirá la incoación de expediente que se comunicará al interesado en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia.

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.

#### ARTICULO 37.º - Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán 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. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben al año, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves a los dos meses. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: 2 meses para las faltas leves, 1 año para las faltas graves y 2 años para las faltas muy graves.

#### ARTICULO 38.º - Derechos sindicales

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en esta materia, se estará a lo dispuesto en el acuerdo Administración-Sindicatos sobre derechos sindicales, publicado por la Orden de 28 de septiembre de 1994, en el DOE de 4 de octubre del mismo año, a las adaptaciones del mismo o al acuerdo posterior que lo sustituya.

En el plazo máximo de un año la Administración se compromete a negociar su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), que en todo caso estará condicionada a la presencia y representación de la Administración Autonómica en todos los ámbitos que afecten a la misma y a sus trabajadores.

#### ARTICULO 39.º - Salud laboral

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de 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 que establece el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura, de 27 de mayo de 1999.

La Junta de Extremadura deberá hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad.

#### ARTICULO 40.º - Formación y perfeccionamiento.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios los trabajadores podrán asistir, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, a cursos de formación profesional y promoción, de conformidad con lo que se establezca en el Acuerdo entre la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales sobre formación y perfeccionamiento de los empleados públicos, que esté vigente.

#### ARTICULO 41.º - Prestaciones no salariales

En el plazo de 9 meses, contados desde el día siguiente a la fecha de publicación del Convenio Colectivo, la Administración se compromete a iniciar la negociación de un pacto sobre prestaciones sociales no salariales, cuyo ámbito de actuación será la totalidad de los empleados públicos.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: Contrataciones de especial cualificación técnica.

La Junta de Extremadura podrá contratar personal con condiciones cualitativas y cuantitativas distintas a las que se fijan en el presente Convenio. Estas contrataciones podrán llevarse a cabo para la realización de tareas para las que se exija una especial cualificación técnica o dificultad en su prestación, de acuerdo con los requisitos que se establezcan por las Consejerías de Presidencia y Economía, Industria y Comercio y conforme a lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio. En todo caso, se dará cuenta a la Comisión Paritaria de las contrataciones de especial cualificación técnica que se hubieran suscrito.

SEGUNDA: Mejoras de las condiciones de trabajo.

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: Titulaciones exigidas para determinadas categorías.

Para acceder por turno libre o por ascenso a las categorías profesionales de auxiliar de enfermería, técnicos en educación infantil y capataz será necesario estar en posesión de las siguientes titulaciones:

- Para Auxiliar de Enfermería: Formación profesional de primer grado: rama sanitaria, especialidad clínica; módulo profesional experimental de nivel 2: auxiliar de enfermería (familia profesional: sanidad y geriatría) o formación profesional específica de grado medio, especialidad enfermería.
- Para Técnico en Educación Infantil: Formación profesional de segundo grado: rama servicios a la comunidad (hogar), especialidad jardines de infancia; ciclo profesional de Grado Superior: educador infantil (familia profesional: servicios socioculturales) o formación universitaria (licenciado en Psicopedagogía, Psicología y Pedagogía, diplomado en Educación Social y Maestro).
- Para Capataz: formación profesional de primer curso del segundo grado: rama agraria; ciclo profesional de Grado Medio: aprovechamientos forestales y conservación de la naturaleza (familia profesional: agricultura y ganadería) o formación profesional específica de grado superior.

— Para Coordinador de ITV del Grupo I: Titulación universitaria de ingeniería industrial.

— Para Técnico Coordinador de ITV del Grupo II: Titulación universitaria de ingeniería técnica industrial.

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria podrá determinar las titulaciones específicas que se estimen necesarias para desempeñar éstas u otras categorías profesionales.

CUARTA: Sectores de actividad de las categorías profesionales.

A efectos de la clasificación de los puestos de trabajo del personal laboral de la Junta de Extremadura, las categorías profesionales del presente Convenio se integran, según detalle del Anexo III, en alguno de los sectores de actividad siguientes:

- A) Servicios Generales.
- B) Servicios Administrativos.
- C) Servicios Sanitarios.
- D) Servicios Socioeducativos.
- E) Servicios relacionados con la Agricultura y/o Medio Ambiente.
- F) Servicios relacionados con las Obras Públicas, Mecánica, Automoción e Industria.

QUINTA: Personal laboral eventual del Régimen Especial Agrario.

Al personal laboral eventual contratado para labores específicas de carácter estacional agrario (recolección, poda, riegos y otras análogas) le será de aplicación el presente Convenio como a cualquier otro personal temporal, excepto en el sistema de selección, que se regirá por su normativa específica, en las retribuciones, que serán diarias y en proporción a las que le corresponda, y en el Régimen de Seguridad Social, correspondiéndoles el Régimen Especial Agrario.

SEXTA: Extinción de categorías profesionales y especialidades y cambio de denominación.

A la entrada en vigor del presente Convenio se declaran a extinguir las categorías profesionales y especialidades que a continuación se relacionan:

1. Categorías profesionales a extinguir:

OFICIAL DE TERCERA que se integrará en la Categoría de Oficial de Segunda manteniéndose las especialidades de origen.

PEON, integrándose en la Categoría de Peón Especializado, Especialidad General.

## 2. Especialidades a extinguir:

Categoría profesional	Especialidad a extinguir
ENCARGADO	GOBERNANTE
AYUDANTE TECNICO	DELINEACION

SEPTIMA: Profesor y Profesores de Religión-Enseñanza Secundaria transferidos por el Estado.

Los trabajadores transferidos por el Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura con la categoría profesional de Profesor y Profesor de Religión-Enseñanza Secundaria, quedarán encuadrados como personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones laborales que tengan reconocidas, no siéndole de aplicación este Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

OCTAVA: Dotación de vestuario. En el plazo de 1 año desde la publicación en el DOE de este Convenio, la Administración y los Sindicatos firmantes negociarán un acuerdo en el que se regule la dotación de vestuario del personal laboral de la Junta de Extremadura, incorporándose al texto del presente Convenio.

NOVENA: Complemento personal garantizado del personal transferido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.1.b) del presente Convenio Colectivo y a la vista de las Resoluciones Judiciales que se están dictando en relación con el Complemento Personal Garantizado del personal que se ha transferido con anterioridad a 1 de abril de 2000, en el marco de la Comisión Paritaria se establecerá antes del 31 de marzo de 2001 el procedimiento y forma de regularización del citado complemento.

DECIMA: Planes de Funcionarización

Como quiera que las condiciones laborales y retributivas del personal laboral han experimentado un acercamiento con el personal funcionario, ambas partes se comprometen a seguir avanzando para conseguir la total equiparación de las condiciones laborales y retributivas. En este sentido la Administración se compromete a llevar a cabo, previa negociación con los Sindicatos, en el ámbito

de la Mesa de Empleados Públicos, planes anuales de funcionarización atendiendo, entre otros, a criterios tales como la similitud de funciones, la naturaleza administrativa o la racionalidad en la prestación de los servicios. En todo caso, dichos criterios y planes se supeditarán a que en todo momento quede garantizado el normal funcionamiento de los servicios.

UNDECIMA: Aplicación de la LOGSE.

Teniendo en cuenta que no se ha desarrollado, en su totalidad, la LOGSE en nuestra Comunidad, y que ello podría afectar a categorías profesionales reguladas por este Convenio, las partes se comprometen a, una vez desarrollada dicha ley, adecuar las categorías profesionales afectadas a las necesidades educativas de los Centros y Servicios de la Junta de Extremadura, mediante los sistemas previstos legalmente.

## DISPOSICION TRANSITORIA

UNICA: Durante el año 2001 el Complemento Especifico General de cada trabajador se asignará según la correspondencia entre el Grupo, Complemento de Nivel y Plus Convenio, en su caso, del III Convenio Colectivo que se establece en el Anexo I. bis.

## DISPOSICION FINAL

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

En la ciudad de Mérida, el día veintisiete de diciembre de dos mil por la Junta de Extremadura y por las Centrales Sindicales negociadoras se firma el presente texto.

Por la Junta de Extremadura: MARIA ANTONIA TRUJILLO RINCON, Consejera de Presidencia; TOMAS GUERRERO FLORES, D.G. de la Función Pública.

Por las Centrales Sindicales: Por FSP-UGT, José I. Luis Cansado y M.<sup>a</sup> A. Rodríguez Márquez. Por FSAP-CC.OO., José María Rosado Montero y José María Izquierdo Calle. Por CSI-CSIF, José Fernández Vidal y Juan Manuel Tello Muñoz.

## ANEXO I

## Relación de categorías profesionales

Grupo	C. DESTINO	C.ESP. GNRAL.	Categoría
I	22	H1	Titulado Superior Jefe de Sala Coordinador de ITV
II	20	H2	Titulado de Grado Medio Educador Animador Socio Cultural Profesor de Actividades Docentes Jefe de Conservación Jefe de Parque Móvil Técnico Coordinador de ITV
III	18	H3	Supervisor General Encargado General de Carreteras Jefe de Administración Técnico Práctico de Obras y Proyectos Jefe de Taller Verificador Mecánico Supervisor
		H4	Administrativo Analista Ayudante Técnico Encargado Inspector Revisor Especialista de Oficio Técnico en Educación Infantil Profesor de Taller
			Capataz Controlador Pecuario Mayoral Intendente Operador Máquinas Pesadas Práctico Topógrafo Jefe de Grupo de Conservación
IV	16	H5	Oficial de Primera Encargado de Almacén Monitor Ocupacional Monitor de Actividades Formativas Complementarias Operador de Informática Socorrista Auxiliar Técnico de Obras Mecánico Inspector Cocinero Auxiliar de Enfermería ATE-Cuidador Vigilante de Explotación de Carreteras

Grupo	C. DESTINO	C.ESP. GNRAL.	Categoría
		H6	Auxiliar de Administración Auxiliar de Laboratorio Oficial de Segunda Auxiliar de Biblioteca Pastor Operador Demanda/Respuesta Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas Oficial de Conservación de Carreteras Vigilante de Presa
V	14	H7	Ordenanza Peón Especializado Ayudante de Cocina Vigilante Camarero-Limpiador

## ANEXO I BIS

## Tabla de Correspondencias

III CONVENIO COLECTIVO GRUPO -C. NIVEL - PLUS CONV.	AÑO 2001 TIPO C. ESP. G.	DEFINITIVO TIPO C. ESP. G.
I-10-C	H1.1	H1
II-9-A	H2.1	H2
II-9-B	H2.2	H2
II-9-D	H2.3	H2
III-8-F	H3.1	H3
III-8-O	H3.2	H3
III-7-F	H4.1	H4
III-7-O	H4.2	H4
III-6-F	H4.3	H4
III-6-O	H4.4	H4
IV-5-F	H5.1	H5
IV-5-O	H5.2	H5
IV-4-F	H6.1	H6
IV-4-O	H6.2	H6
IV-3-F	H6.3	H6
IV-3-O	H6.4	H6
V-2	H7.1	H7
V-1	H7.2	H7

## A N E X O I I

## Relación de categorías profesionales y especialidades

Grupo	C.D.	Categoría	Especialidad
I	22	Titulado Superior  Jefe de Sala Coordinador de ITV	General, Economía, Jurídica, Informática, Ciencias de la Información, Geografía e Historia, Arqueología, Documentación, Farmacia, Medicina General, Medicina Geriátrica, Medicina Rehabilitadora, Medicina de Empresa, Genética, Veterinaria, Salud Laboral, Psicología, Sociología, Ciencias de la Educación, Arte Dramático, Profesorado de Actividades Docentes, Ingeniería Agrónoma, Biología, Botánica, Física, Geología, Química, Ingeniería de Montes, Ingeniería de Caminos, Ingeniería Industrial, Industrias Forestales, Industrias Químicas.
II	20	Titulado de Grado Medio  Educador Animador Socio Cultural Profesor de Actividades Docentes Jefe de Conservación Jefe de Parque Móvil Técnico Coordinador de ITV	General, Graduado Social, Informática, Empresas y Actividades Turísticas, Biblioteconomía y Documentación, A.T.S. o D.U.E., A.T.S. de Empresa, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajo Social, Maestro, Logopeda, Psicomotricista, Estimulador, Jefatura de Internado, Ingeniería Técnica Agrícola, Ingeniería Técnica Forestal, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica de Obras Públicas, Ingeniería Técnica Industrial, Topografía, Coordinador de Zona.
III	18	Supervisor General  Encargado General de Carreteras Jefe de Administración Técnico Práctico de Obras y Proyectos Jefe de Taller Verificador Mecánico Supervisor	Agropecuaria, Piscifactoría, Laboratorio, Laboratorio de Obras Públicas.

		<p>Administrativo Analista</p> <p>Ayudante Técnico</p> <p>Encargado Inspector Revisor Especialista de Oficio Técnico en Educación Infantil Profesor de Taller</p> <p>Capataz</p> <p>Controlador Pecuario Mayoral Intendente Operador Máquinas Pesadas Práctico Topógrafo Jefe de Grupo de Conservación</p>	<p>Enología y Viticultura, Laboratorio Agrario, Laboratorio de Obras Públicas, Agrícola, Laboratorio, Enología y Viticultura, Control de Compras, Informática, Educación Física, Laboratorio de Aguas, Transportes, Obras.</p> <p>Iluminación y Sonido, Video y Televisión, Pirografista, Invernadero, Mecánica.</p> <p>Conservación de la Naturaleza, Viveros, Agrícola</p>
IV	16	<p>Oficial de Primera</p> <p>Encargado de Almacén Monitor Ocupacional Monitor de Actividades Formativas Complementarias Operador de Informática Socorrista Auxiliar Técnico de Obras Mecánico Inspector Cocinero Auxiliar de Enfermería ATE- Cuidador Vigilante de Explotación de Carreteras Auxiliar de Administración Auxiliar de Laboratorio</p>	<p>Mantenimiento, Carpintería, Electricidad, Electrónica, Albañilería, Agrícola, Lucha contra Incendios, Laboratorio, Piscifactoría, Conductor, Mecánica, Tractorista, Electricidad del automóvil, Chapista.</p> <p>Laboratorio Agrario, Laboratorio de Obras Públicas.</p>



		Oficial de Segunda Auxiliar de Bibliotecas Pastor Operador Demanda/Respuesta Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas Oficial de Conservación de Carreteras Vigilante de Presa	Mantenimiento, Artes Gráficas, Albañilería, Electricidad, Carpintería, Agrícola, Medio Ambiente, Lucha contra Incendios (jefe de retén), Conducción, Mecánica.
V	14	Ordenanza Peón Especializado  Ayudante de Cocina Vigilante Camarero-Limpiador	General, Artes Gráficas, Lucha contra Incendios (miembro de retén, vigilante y emisorista), Agrícola, Escogedor de Corcho, Mecánica.

### A N E X O I I I

Relación de las categorías profesionales y sus especialidades por sectores de actividad

A) Sector de actividad: Servicios generales:

Categoría profesional:

\* Titulado Superior

Especialidad: Arqueología.

\* Encargado

\* Especialista de Oficio

Especialidades:

Iluminación y Sonido

Video y Televisión

Pirografista

\* Intendente

\* Oficial de Primera

Especialidades:

Mantenimiento

Carpintería

Electricidad

Electrónica

Albañilería

\* Cocinero

\* Oficial de Segunda

Especialidades:

Mantenimiento

Artes Gráficas

Albañilería

Electricidad

Carpintería

\* Ordenanza

\* Peón Especializado

Especialidad:

General

Artes Gráficas

\* Ayudante de Cocina

\* Vigilante

\* Camarero-Limpiador

B) Sector de actividad: Servicios administrativos.

Categoría profesional:

\* Titulado Superior

Especialidades:

General

Economía

Jurídica

Informática

Ciencias de la Información

Geografía e Historia

Documentación

- \* Jefe de Sala
- \* Titulado Grado Medio
  - Especialidades:
  - General
  - Graduado Social
  - Informática
  - Empresas y Actividades Turísticas
  - Biblioteconomía y Documentación

## Categoría profesional:

- \* Jefe de Administración
- \* Administrativo
- \* Ayudante Técnico
  - Especialidad: Informática
- \* Encargado de Almacén
- \* Operador de Informática
- \* Operador Demanda / Respuesta
- \* Auxiliar de Administración
- \* Auxiliar de Bibliotecas
- \* Vigilante Museos, Archivos y Bibliotecas

## C) Sector de actividad: Servicios Sanitarios

## Categoría profesional:

- \* Titulado Superior
  - Especialidades:
  - Farmacia
  - Medicina General
  - Medicina Geriátrica
  - Medicina Rehabilitadora
  - Medicina de Empresa
  - Veterinaria
  - Salud Laboral
  - Genética
- \* Titulado Grado Medio
  - Especialidades:
  - A.T.S. o D.U.E.
  - A.T.S. Empresa
  - Fisioterapeuta
  - Terapeuta Ocupacional
- \* Auxiliar de Enfermería
- \* Socorrista

D) Sector de actividad: Servicios Socioeducativos  
Categoría profesional:

- \* Titulado Superior
  - Especialidades:
  - Psicología
  - Sociología
  - Ciencias de la Educación
  - Arte Dramático
  - Profesorado de Actividades Docentes
- \* Titulado Grado Medio
  - Especialidades:
  - Trabajo Social
  - Maestro
  - Logopeda
  - Psicomotricista
  - Estimulador
  - Jefatura de Internado
- \* Educador
- \* Animador Sociocultural
- \* Profesor de Actividades Docentes
- \* Ayudante Técnico
  - Especialidad: Educación Física
- \* Técnico en Educación Infantil
- \* Profesor de Taller

## Categoría profesional:

- \* Monitor Ocupacional
- \* Monitor de Actividades Formativas Complementarias
- \* ATE - Cuidador

## E) Sector de actividad: Servicios relacionados con la Agricultura y/o Medio Ambiente:

## Categoría profesional:

- \* Titulado Superior
  - Especialidades:
  - Ingeniería Agrónoma
  - Biología
  - Física
  - Geología
  - Química
  - Ingeniería de Montes
  - Industrias Forestales

- Industrias Químicas  
Botánica.
- \* Titulado Grado Medio  
Especialidades:  
Ingeniería Técnica Agrícola  
Ingeniería Técnica Forestal  
Coordinador de Zona
- \* Supervisor General  
Especialidades:  
Agropecuaria  
Piscifactoría  
Laboratorio
- \* Analista  
Especialidades:  
Enología y Viticultura  
Laboratorio agrario
- \* Ayudante Técnico  
Especialidades:  
Agrícola  
Laboratorio  
Enología y viticultura  
Control de Compras
- \* Especialista de Oficio  
Especialidad: Invernadero
- \* Capataz  
Especialidades:  
Medio Ambiente  
Viveros  
Agrícola
- \* Controlador Pecuario
- \* Mayoral
- \* Oficial de Primera  
Especialidades:  
Agrícola  
Lucha contra Incendios (conductor y mecánico)  
Laboratorio  
Piscifactoría
- \* Auxiliar de Laboratorio  
Especialidad: Laboratorio Agrario.
- \* Oficial de Segunda  
Especialidades:  
Agrícola
- Medio Ambiente  
Lucha contra incendios (jefe de retén)
- \* Pastor
- \* Vigilante de Presa
- \* Peón Especializado:  
Lucha contra incendios  
(miembro de retén, vigilante y emisorista).  
Agrícola  
Escogedor de Corcho
- \* Vigilante
- F) Sector de actividad: Servicios relacionados con las Obras Públicas, Mecánica, Automoción e Industria  
Categoría profesional:
- \* Titulado Superior  
Especialidades:  
Ingeniería de Caminos  
Ingeniería Industrial
- \* Coordinador de ITV
- \* Titulado Grado Medio  
Especialidades:  
Arquitectura Técnica  
Ingeniería Técnica de Obras Públicas  
Ingeniería Técnica Industrial  
Topografía
- \* Jefe de Conservación
- \* Jefe de Parque Móvil
- \* Técnico Coordinador de ITV
- \* Supervisor General  
Especialidad: Laboratorio de Obras Públicas.
- \* Encargado General de Carreteras
- \* Técnico Práctico de Obras y Proyectos
- \* Jefe de Taller
- \* Verificador
- \* Mecánico Supervisor
- \* Analista  
Especialidad: Laboratorio de Obras Públicas
- \* Ayudante Técnico  
Especialidades:

Laboratorio de Aguas  
Transportes  
Obras

- \* Inspector Revisor
- \* Especialista de Oficio  
Especialidad: Mecánica
- \* Operador Máquinas Pesadas
- \* Práctico Topógrafo
- \* Jefe de Grupo de Conservación
- \* Vigilante de Explotación de Carreteras

Categoría profesional:

- \* Oficial de Primera  
Especialidades:  
Conductor  
Mecánica  
Tractorista  
Electricidad del automóvil  
Chapista
- \* Auxiliar Técnico de Obras
- \* Mecánico Inspector
- \* Auxiliar de Laboratorio  
Especialidad: Laboratorio de Obras Públicas
- \* Oficial de Segunda  
Especialidades:  
Conductor  
Mecánica
- \* Oficial de Conservación de Carreteras
- \* Peón Especializado:  
Especialidad: Mecánica

A N E X O I V

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales

G R U P O I

TITULADO SUPERIOR (C.D. 22): Es el trabajador/a que, estando en posesión de un título superior expedido por facultad o escuela técnica superior, realiza las funciones propias del mismo o aquellas otras para cuyo desempeño se exija titulación superior y ejerce funciones de la especialidad del puesto de trabajo.

JEFE DE SALA (C.D. 22): Es el trabajador que, estando en posesión de la titulación requerida, es responsable de la actividad del centro de atención de urgencias y emergencias 1.1.2, dependiendo de él todo el personal de la sala. Llevará a cabo la coordinación intersectorial de la actividad, estando limitada su autoridad sobre los técnicos sectoriales por los aspectos técnicos correspondientes a su sector. Toma decisiones en relación con el funcionamiento del centro, siendo responsables de la aplicación de los protocolos establecidos. Da cobertura a las 8.760 horas/año de funcionamiento del centro 1.1.2. mediante turnos rotatorios de 7 horas (mañana y tarde) y 10 horas (noche). Velará por el estricto cumplimiento de las órdenes e instrucciones para el servicio. Coordinar y desarrollar, asistidos por los operadores de demanda en funciones de ayuda al Jefe de Sala, la actividad propia del área de planificación.

COORDINADOR DE ITV (C.D. 22): Es el trabajador que, estando en posesión de la titulación superior, dirige y coordina las distintas tareas que se realizan en una estación de ITV, tanto las del área de inspecciones de vehículos propiamente dichas, como las de atención al público. Asimismo tiene la misión de examinar los distintos documentos necesarios en cada una de las distintas inspecciones.

G R U P O I I

TITULADO DE GRADO MEDIO (C.D. 20): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza las funciones propias de la misma o aquellas otras para cuyo desempeño se exija título de grado medio y ejerce funciones de la especialidad del puesto de trabajo.

EDUCADOR/A (C.D. 20): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, forma parte del equipo multiprofesional, si lo hubiere, se encarga del desarrollo integral del residente. Participa en la elaboración, realización y evaluación de programas educativos dentro del plan general del centro, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población objeto de su actuación. Informa y realiza el seguimiento de las normas de higiene y alimentación personal de los usuarios, realiza labor de apoyo extraescolar sin impartir materias durante el tiempo dedicado al estudio preparatorio de clases y coordina sus funciones con el profesorado. Desarrolla las actividades de ocio y orienta a los familiares de los residentes en temas relacionados con los mismos.

En los Centros de Atención a Minusválidos Psíquicos y Centros Ocupacionales (C.A.M.P. y C.O.) programarán y realizarán tareas básicas de psicomotricidad, lenguaje y dinámica de los residentes a su cargo.

ANIMADOR SOCIO-CULTURAL (C.D. 20): Es el trabajador/a que, es-

tando en posesión de la titulación requerida, anima y promueve actividades socio-culturales, dinamizando grupos y equipos de trabajo. Asimismo, es el encargado de fomentar la participación en la programación de actividades de ocio y tiempo libre, creando y animando cuantas actividades surjan tendentes a propiciar la plena integración del centro con el medio social.

**PROFESOR/A DE ACTIVIDADES DOCENTES (C.D. 20):** Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza labores de enseñanza teórico-prácticas, supervisa y realiza tareas de explotación o taller, se responsabiliza de los medios utilizados en la enseñanza, dirige las demostraciones, campo de ensayos y experiencias y participa en la programación que con fines educativos se lleven a cabo o tengan que ser ejecutadas por los mismos.

**JEFE DE CONSERVACION (C.D. 20):** Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de conservación de carreteras.

**JEFE DE PARQUE MOVIL (C.D. 20):** Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de parque móvil.

**TECNICO COORDINADOR DE ITV (C.D. 20):** Es el trabajador que estando en posesión de la titulación de grado medio, dirige y coordina las distintas tareas que se realizan en una estación de ITV, tanto las del área de inspecciones de vehículos propiamente dichas, como las de atención al público. Asimismo tiene la misión de examinar los distintos documentos necesarios en cada una de las distintas inspecciones.

### GRUPO III

**SUPERVISOR GENERAL (C.D. 18):** Es el/la trabajador/a que posee los conocimientos generales de encargado de taller, obras, laboratorio u otras análogas, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, está capacitado para ejercer funciones de mando y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal a su cargo.

**ENCARGADO GENERAL DE CARRETERAS (C.D. 18):** Es el trabajador/a que posee los conocimientos generales de encargado de carretera, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, posee los conocimientos suficientes para ejercer funciones en relación con el mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, así como la supervisión de los trabajos del personal a su cargo.

**JEFE/A DE ADMINISTRACION (C.D. 18):** Es el trabajador/a que tiene

a su cargo la coordinación y organización de todo el personal adscrito al ámbito de su competencia. Desarrolla el proceso administrativo, redacta escritos y documentos que requieren conocimientos técnicos en materia administrativa y realiza las actividades que por razón de su puesto son de su competencia, tales como control y seguimiento de expedientes, desarrollo de la contabilidad del centro así como el control de suministros.

**TECNICO/A PRACTICO/A DE OBRAS Y PROYECTOS (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente, tiene mando sobre el personal de su unidad, depende de la Dirección de Obra y/o proyecto, controla y vigila las obras y ejecución de los proyectos y dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal a sus órdenes; así como su supervisión y presta su cooperación técnica. Tendrá conocimientos de topografía, laboratorio, elementos de construcción de las obras públicas, vigilancia y oficina.

**JEFE/A DE TALLER (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos de mecánica, automoción e industria, organiza, programa y supervisa la ejecución de las operaciones de mantenimiento, coordinando el personal a su cargo y responsabilizándose de la conservación de los medios materiales.

**VERIFICADOR/A (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con los conocimientos necesarios, verifica y precinta toda clase de aparatos de medida y transformación, realiza los controles reglamentarios en las instalaciones y emite los informes preceptivos en esta materia.

**MECANICO/A SUPERVISOR/A (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico prácticos sobre mecánica y legislación acorde con la inspección técnica de vehículos, supervisa y dirige el trabajo de los Mecánicos Inspectores incorporados a su equipo, realizando si es necesario labores de inspección y coordinando la ejecución de las tareas. Se responsabiliza del personal a su cargo, del mantenimiento de las instalaciones y de los medios materiales.

**ADMINISTRATIVO/A (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones administrativas con iniciativa personal o siguiendo las normas de actuación marcadas por el superior de la unidad, si lo hubiera. Realiza la elaboración de los expedientes económico-administrativos y de personal encomendados a la unidad y todos aquellos trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.

**ANALISTA (C.D. 18):** Es el trabajador/a que posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos, dentro de su especialidad, siguiendo las instrucciones del superior del laboratorio al que esté adscrito.

**AYUDANTE TECNICO (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con amplios conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en los servicios trabajos técnicos encomendados bajo la coordinación del inmediato superior y pudiendo tener trabajadores a su cargo. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer las funciones propias de su especialidad.

**ENCARGADO/A (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con experiencia y conocimientos generales y técnicos, se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su competencia, responsabilizándose del funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo.

**INSPECTOR/A REVISOR/A (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y de la maquinaria en la obra, parque o taller, corrigiendo los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los conductores de las mismas.

**ESPECIALISTA DE OFICIO (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, teniendo la competencia de Oficial de Primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiere una competencia singular o complementaria.

**TECNICO EN EDUCACION INFANTIL (C.D. 18):** Es el trabajador/a encargado de contribuir al desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral así como del cuidado, alimentación, higiene y atención personal de los niños/menores a su cargo, participando en la elaboración y aplicación de los programas y actividades planificados en el centro tendentes al desarrollo integral del niño.

**PROFESOR/A DE TALLER (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos sobre una actividad encuadrada en el proyecto del centro, relacionada con la capacitación profesional y ocupacional, dirige y supervisa las prácticas del taller correspondiente.

**CAPATAZ (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de su especialidad, tiene a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de los distintos trabajos, siendo responsable de los medios materiales utilizados en los mismos y ejerciendo funciones de mando respecto al personal a su cargo.

**CONTROLADOR PECUARIO (C.D. 18):** Trabajador/a que colabora con los veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el

buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos, utilizando para ello todos los medios necesarios incluidos los informáticos.

**MAYORAL (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos prácticos de sanidad, alimentación y cuidado del ganado, tiene la misión de control y dirección, de forma personal y directa, de los pastores y otros trabajadores de análoga o inferior categoría.

**INTENDENTE (C.D. 18):** Es el trabajador/a que tiene a su cargo la adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento de un centro y sus servicios.

**OPERADOR DE MAQUINAS PESADAS (C.D. 18):** Es el trabajador/a que realiza la conducción y manejo de máquinas pesadas con dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su conservación y mantenimiento y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieren maquinaria de taller.

**PRACTICO/A TOPOGRAFO (C.D. 18):** Es el trabajador/a que posee conocimientos teóricos y prácticos precisos y está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y otros trabajos topográficos auxiliares bajo la supervisión de sus superiores. Realiza en el gabinete el desarrollo del cálculo del trabajo efectuado en el campo. Será responsable del personal a su cargo, cuidando del equipo material a él asignado.

**JEFE DE GRUPO DE CONSERVACION (C.D. 18):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos sobre carreteras, organiza y dirige, de modo personal y directo, las tareas del grupo de trabajadores que tiene a su cargo así como su supervisión y vigilancia, siendo responsable del mantenimiento y conservación de los medios materiales a su cargo.

#### GRUPO IV

**OFICIAL DE PRIMERA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con dominio teórico práctico del oficio en cada especialidad, ejecuta los trabajos que requieren el mayor esmero y destreza con rendimiento correcto.

**ENCARGADO/A DE ALMACEN (C.D. 16):** Es el trabajador/a que gestiona los pedidos de almacén, recibe los materiales y los distribuye a las dependencias, registra en los libros correspondientes, o a través del programa informático que proceda, el movimiento que se haya producido durante la jornada, redacta los partes de entradas y salidas, hace inventario, control de existencia y seguimiento de pedidos.

**MONITOR OCUPACIONAL (C.D. 16):** Es el trabajador/a que tiene co-

mo misión informar al equipo multidisciplinar del centro de las aptitudes, motivaciones y conductas registradas por los drogodependientes sometidos a tratamiento, constatar las habilidades individuales de éstos, programar y participar en las tareas ocupacionales diseñadas para su ejecución, en los sistemas de registros de actividad que se diseñan por parte del equipo multidisciplinar y en la actividad cotidiana de los drogodependientes sometidos a tratamiento, dispensa los medicamentos prescritos por los superiores y todas aquellas otras tareas básicas asistenciales y de recuperación de habilidades sociales, de acuerdo con su capacidad y conocimiento teórico-prácticos y bajo la dependencia de los equipos multidisciplinarios.

**MONITOR DE ACTIVIDADES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS (C.D. 16):** Es el trabajador que, con los conocimientos adecuados para impartir la actividad concreta por la que haya accedido al puesto de trabajo, se encarga de las siguientes actividades: Impartir en los colegios públicos de educación infantil y primaria las enseñanzas relacionadas directamente con la actividad concreta por la que haya accedido a su puesto de trabajo en la jornada de tarde, conocer el proyecto educativo del centro y programar los objetivos de su actividad en función del mismo, preparar el desarrollo de las sesiones en las que debe impartir la actividad concreta por la que ha sido contratado, velar por el mantenimiento del ambiente de trabajo adecuado en el aula o espacio en que imparta su actividad, mantenerse en contacto con el Coordinador Adjunto de Actividades Formativas Complementarias de su centro, o en su defecto, con el Coordinador de Actividades del colegio, llevar el control de los alumnos/as que cada día asisten a las clases de su actividad, transmitir esos datos al Coordinador Adjunto o en su defecto al Coordinador de Actividades del colegio, colaborar con el centro, en la medida de sus características y posibilidades, para la realización de actividades diferentes.

**OPERADOR/A DE INFORMÁTICA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que realiza tareas de manejo, control y seguimiento en equipos básicos de informática. Es el responsable de la materialización de las tareas de explotación adscritas a los ordenadores que gestiona la unidad administrativa de su adscripción así como del manejo y almacenaje de los soportes informáticos de grabación de la información de los servidores que gestiona dicha unidad.

**SOCORRISTA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos suficientes en natación y primeros auxilios y estando en posesión de la acreditación correspondiente de socorrista, previene, vigila y auxilia a los bañistas en las piscinas.

**AUXILIAR TÉCNICO DE OBRAS (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente en obras públicas, realiza en las obras o servicios sus actividades,

ayudando a sus superiores en las labores a ellos encomendadas y bajo su supervisión. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia y control de obras.

**MECANICO/A INSPECTOR/A (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico prácticos de mecánica e inspección técnica de vehículos, realiza las inspecciones bajo la supervisión del técnico competente, manejando los equipos de inspección e interpretando los resultados.

**COCINERO/A (C.D. 16):** Es el trabajador/a que realiza la transformación culinaria de los alimentos, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en la distribución de los mismos, elabora los partes de consumo de los suministros y se encarga de las funciones de abastecimiento y conservación, cuida del mantenimiento y utillaje de la cocina, organizando y supervisando las labores encomendadas al personal a su cargo.

**AUXILIAR DE ENFERMERIA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que realiza las funciones de asistencia y atención a los beneficiarios en las tareas de la vida diaria que éste no pueda realizar por sí mismo. Atiende el aseo personal, las necesidades fisiológicas, la recepción, distribución, administración y retirada de comidas a incapacitados. Realiza los cambios de cama y posturales de los usuarios encamados. Prepara y limpia el material y aparatos clínicos y administra los medicamentos tópicos y orales, previamente preparados por el A.T.S. o médico, prescritos de acuerdo con su capacitación técnica y, otros trabajos análogos. Acompaña a los beneficiarios a los ambulatorios y hospitales, si fuese necesario.

**ATE - CUIDADOR (C.D. 16):** Es el trabajador/a que asiste al beneficiario en relación con las tareas de su vida diaria que no tengan carácter sanitario y que no pueda realizar por sí mismo a causa de su discapacidad. Colabora con el equipo de profesionales (profesor, educador) en tareas no especializadas que tengan como fin propiciar la formación y la autonomía personal, de la que serán responsables dichos profesionales. Acompaña a los beneficiarios en salidas, rutas escolares, paseos, gestiones, juegos y tiempo libre en general. En los C.A.M.P. y C.O. en casos excepcionales, en ausencia del A.T.S., administra los medicamentos orales y tópicos preparados previamente por éste y remite la ropa de uso personal a la lavandería y realiza los cambios posturales preventivos que le sean encomendados.

**VIGILANTE DE EXPLOTACION DE CARRETERAS (C.D. 16):** Es el trabajador/a que tiene como misión la vigilancia de las zonas de influencia de la carretera, así como la emisión de informes para permisos por la realización de obras de colindantes y denuncias por incumplimientos de la normativa vigente, además de la reali-

zación de aforos e informes sobre el estado de las carreteras y cualquier otra análoga.

**AUXILIAR DE ADMINISTRACION (C.D. 16):** Es el trabajador/a que realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina. Deberá poseer los conocimientos prácticos adecuados.

**AUXILIAR DE LABORATORIO (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos necesarios, está capacitado para realizar trabajos sencillos y repetitivos de laboratorio, tales como operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo completo, debiendo colaborar al mantenimiento, en perfecto estado, del material y equipo del laboratorio.

**OFICIAL DE SEGUNDA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico prácticos del oficio de su especialidad y sin la cualificación exigida a los oficiales de primera, conocerá el equipamiento necesario para las tareas concretas, ejecutando los distintos trabajos con la suficiente corrección y eficacia.

**AUXILIAR DE BIBLIOTECA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que realiza labores de información al público, buscando, dispensando o notificando peticiones de legajos, documentos, libros y otros solicitado por los usuarios de las bibliotecas, museos y archivos públicos. Realiza el control de los documentos entregados y las tareas que se deriven de las actividades referenciadas anteriormente.

**PASTOR/A (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, siguiendo las instrucciones del superior inmediato, realiza las labores materiales de cuidado del ganado en el campo y recintos de estabulación, coordinando a otros trabajadores de inferior categoría si los hubiera.

**OPERADOR DEMANDA/RESPUESTA (C.D. 16):** Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe de Sala, realiza las funciones de teleoperador y de ayuda al Jefe de Sala para la que fueron formados. Dentro de las funciones de teleoperador, recibe las llamadas de los usuarios y realiza la toma de datos de los incidentes y la clasificación de las demandas. Actúa de forma protocolizada, facilita información que se protocolice, y realiza en caso de necesidad las funciones de ayudante del Jefe de Sala. Dentro de las funciones de ayudante del Jefe de Sala, realiza la función de ayuda al Jefe de Sala (comunicación con recursos para obtener información de los incidentes, llamadas a terceros, etc.) así como las funciones administrativas directamente relacionadas con su puesto de trabajo. Asimismo se responsabiliza del funcionamiento de la plataforma tecnológica.

**VIGILANTE DE MUSEOS, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS (C.D. 16):** Es el trabajador/a que vigila, atiende e informa al público de manera

general, en salas y dependencias de museos, archivos y bibliotecas, evitando deterioros y sustracciones de objetos y procurando el correcto cumplimiento por los usuarios de la normativa vigente en materia de visitas a museos.

**OFICIAL DE CONSERVACION DE CARRETERAS (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos generales en materia de carreteras, realiza tareas de desbroce, obras de fábrica, reparación de firmes, señalización, limpieza y drenaje y cualquier otra análoga relacionadas con las funciones propias de la categoría que pudieran encomendársele.

**VIGILANTE DE PRESA (C.D. 16):** Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico prácticos en las tareas asignadas, realiza las funciones de vigilancia y control de compuertas, nivel y volumen de agua en las presas y acequias del río.

#### G R U P O V

**ORDENANZA (C.D. 14):** Es el trabajador/a cuyas funciones consisten en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la correspondencia. Atiende las pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente. Realiza copias y maneja máquinas sencillas de oficina.

En los centros en los que no existe personal de mantenimiento o de servicios técnicos, realiza las siguientes funciones: Conectar y desconectar aire acondicionado y calefacción, así como aparatos de fuerza, cambiar las bombillas y tubos fluorescentes en techos que no superen los tres metros de altitud, cambiar fusibles y cebadores, relojes electrónicos, controlar las llaves de agua y luz, revisión diaria de las llaves de butano, agua y luz, y riego de superficies ajardinadas de menos de 300 metros cuadrados.

**PEON ESPECIALIZADO (C.D. 14):** Es el trabajador/a con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo, sin constituir un oficio y de acuerdo con su capacidad.

**AYUDANTE DE COCINA (C.D. 14):** Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores auxiliares de cocina para cuya realización se requieren conocimientos elementales de la misma, estando bajo la supervisión directa del cocinero de quien recibe instrucciones precisas. Adopta las medidas necesarias destinadas al cuidado y mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y utillaje de cocina y almacenes de suministros de alimentos.



VIGILANTE (C.D. 14): Es el trabajador/a que tiene por función las tareas de custodia y vigilancia de instalaciones, locales, edificios, espacios abiertos o terrenos acotados, prohibiendo el paso a personas no autorizadas.

CAMARERO/A-LIMPIADOR/A (C.D. 14): Es el trabajador/a que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, servicio de comedor, lavandería, plancha y otras análogas.

### A N E X O V

#### A) Relación de centros/unidades con puestos de libre designación

C.A.M. «PEDRO DE VALDIVIA»	VILLANUEVA DE LA SERENA
C.A.M. «VICENTE MARCELO NESSI»	BADAJOS
C.A.M. «SAN JUAN BAUTISTA»	BADAJOS
C.M. «ANA BOLAÑOS»	OLIVENZA
CREM	MÉRIDA
C.A.M. «ISABEL DE MOCTEZUMA»	CAMINOMORISCO
C.A.M. «FRANCISCO PIZARRO»	TRUJILLO
C.A.M. «GARCÍA DE PAREDES»	CÁCERES
C.A.M. «VALCORCHERO»	PLASENCIA
R.C.A. «NTRA.SRA.DE LA PIEDAD»	ALMENDRALEJO
R.C.A. «ALONSO DE MENDOZA»	DON BENITO
R.C.A. «SAN FRANCISCO»	VILLANUEVA DE LA SERENA
R.C.A. «LA SIBERIA»	HERRERA DEL DUQUE
RESIDENCIA CLUB ANCIANOS	MONTIJO
R.C.A. «LA CORONADA»	VILLAFRANCA DE LOS BARROS
R.C.A. «FUENTE ATENOR»	AZUAGA
R.C.A. «HERNANDO DE SOTO»	JEREZ DE LOS CABALLEROS
R.C.A. «M.ª ANGELES BUJANDA»	NAVALMORAL DE LA MATA
R.C.A. «HURDES»	VEGAS DE CORIA
R.C.A. «SIERRA DE GATA»	GATA
COMUNIDAD TERAPEUTICA	LA GARROVILLA
C. ATENCION MINUSVALIDOS PSIQUICOS	DON BENITO
C. ATENCION MINUSVALIDOS PSIQUICOS	PLASENCIA
RESIDENCIA TERCERA EDAD	BADAJOS

RESIDENCIA TERCERA EDAD	MÉRIDA
RESIDENCIA TERCERA EDAD	PLASENCIA
RESIDENCIA TERCERA EDAD	VILLANUEVA DE LA SERENA
RESID. TERCERA EDAD Y HOGAR ANEXO	CÁCERES
RESID. TERCERA EDAD Y HOGAR ANEXO	JARAZ DE LA VERA
RESIDENCIA ASISTIDA	CÁCERES
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «JUAN XXIII»	BADAJOS
COMPLEJO EDUCATIVO	PLASENCIA
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «DIEGO MUÑOZ TORRERO»	CÁCERES
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «MARIO ROSSO DE LUNA»	CÁCERES
RESIDENCIA DE «HERVAS»	HERVAS
CIUDAD DEPORTIVA	CÁCERES
CENTROS DE MUJERES	CÁCERES
CENTRO DE RESTAURACION DE B. MUEBLES	MÉRIDA
RED DE MUSEOS	MÉRIDA

Se asimilan a los centros/unidades anteriores: Centro de Prevención de Riesgos Laborales, Comisión de Actividades Clasificadas y Centro de Proceso de Datos.

#### B) RELACION DE FUNCIONES DE COORDINACION POR LIBRE DESIGNACION:

- En la RESID. ASISTIDA de Cáceres:
  - Responsable de área de personal
  - Responsable de área administrativa
  - Responsable de área residencial
  - Responsable de área asistencial
  - 2 Coordinadores de personal sanitario
  - Coordinador del personal auxiliar de enfermería
  - Coordinador de recepción y conserjería
- En la RESID. TERCERA EDAD de Cáceres:
  - Responsable de área personal-administrativa
  - Responsable de área residencial-asistencial
- En la RESID. TERCERA EDAD de Mérida:
  - Responsable de área personal-administrativa
  - Responsable de área residencial-asistencial

- En la RESID. TERCERA EDAD de Badajoz:  
Responsable de área personal-administrativa  
Responsable de área residencial-asistencial
- En el C.A.M.P. de Don Benito:  
Responsable de área personal-administrativa  
Responsable de área residencial-asistencial
- En el C.A.M.P. de Plasencia:  
Responsable de área personal-administrativa  
Responsable de área residencial-asistencial
- En la RESID. TERCERA EDAD «San Francisco» de Plasencia:  
Responsable de área personal-administrativa  
Responsable de área residencial-asistencial
- En la RESID. ANCIANOS de Villanueva de la Serena:  
Responsable de área de personal  
Responsable de área administrativa  
Responsable de área residencial  
Responsable de área asistencial  
2 Coordinadores de personal sanitario  
Coordinador del personal auxiliar de enfermería

## A N E X O V I

### Tablas Salariales

(En pesetas del año 2000)

#### A.—SUELDO

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
I	2.256.604	161.186
II	1.915.242	136.803
III	1.427.678	101.977
IV	1.167.376	83.384
V	1.065.722	76.123

#### B.—COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
TODOS	64.274	4.591

#### C.—COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
22	893.832	74.486
20	770.880	64.240

18	692.112	57.676
16	613.416	51.118
14	534.672	44.556

#### D.—COMPLEMENTO ESPECIFICO GENERAL

TIPO	ANUAL	MENSUAL
H1.1	450.254	37.521

H2.1	273.910	22.826
H2.2	269.590	22.466
H2.3	268.150	22.346

H3.1	309.192	25.766
H3.2	306.264	25.522
H4.1	248.908	20.742
H4.2	245.968	20.497
H4.3	240.746	20.062
H4.4	237.818	19.818

H5.1	288.392	24.033
H5.2	285.452	23.788
H6.1	234.490	19.541
H6.2	231.562	19.297
H6.3	226.986	18.916
H6.4	224.058	18.672

H7.1	200.726	16.727
H7.2	198.752	16.563

#### L.1.—TURNICIDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
TODOS	62.076	5.173

#### L.2.—NOCTURNIDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	HORA
I	689.856	57.488	440,239949
II	558.120	46.510	356,171027
III	489.984	40.832	312,689215
IV	412.740	34.395	263,395022
V	351.864	29.322	224,546267

## L.3.—JORNADA PARTIDA

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
TODOS	116.400	9.700

## L.4.—DOMINGOS Y FESTIVOS

GRUPO	UNIDAD	HORA D/F
TODOS	3.945	564

## L.5.—PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
I	364.224	30.352
II	292.044	24.337
III	255.960	21.330
IV	241.524	20.127
V	228.720	19.060

## L.6.—LIBRE DESIGNACION

L.6.1.- PUESTOS DE DIRECCION	ANUAL	MENSUAL
Centros de 24 horas	918.000	76.500
Otros Centros, menos de 24 horas	506.028	42.169
Centro de Prevención de Riesgos Laborales	918.000	76.500
Comisión de Actividades Clasificadas	506.028	42.169
Centro de Proceso de Datos	506.028	42.169
Director G. Residencia (S)	1.778.328	148.194
Director Residencia (E)	1.233.276	102.773
Director Residencia Mérida (L)	1.505.796	125.483

L.6.2.—COORDINADORES	ANUAL	MENSUAL
Tipo A	659.436	54.953
Tipo B	493.704	41.142

L.6.2.—RESPONSABLES	ANUAL	MENSUAL
Tipo C	230.076	19.173
Tipo D	124.728	10.394

L.7.—DIRECTOR DE CENTROS	ANUAL	MENSUAL
Centros Infantiles	506.028	42.169
Hogares Tercera Edad	127.224	10.602

Hogar C. A. «Trajano»	506.028	42.169
Centro Ocupacional	127.224	10.602
Centros Base	506.028	42.169

L.8.—COORDINACION ANUAL MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
CEDEX	112.140	9.345
COPF	112.140	9.345
ITV	112.140	9.345

L.9.—ACTIVIDADES DOCENTES	ANUAL	MENSUAL
GRUPO I	80.220	6.685
GRUPO II	140.280	11.690

L.10.—CONDUCTORES	ANUAL	MENSUAL
	244.800	20.400

L.11.—PESAJE E INSPECCION	ANUAL	MENSUAL
	269.280	22.440

L.12.—CONSERVACION DE CARRETERAS	ANUAL	MENSUAL
Oficial de Conservación	305.328	25.444
Jefe de Conservación	228.996	19.083
Encargado General	228.996	19.083
Jefe de Grupo	228.996	19.083
Operador de Maquinaria Pesada	228.996	19.083
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y de 2. <sup>a</sup>	228.996	19.083
Conductores	228.996	19.083

L.13.—PREVENCION Y EXTINCION DE INCENDIOS	ANUAL	MENSUAL
Coordinador de Zona	420.000	35.000
Vigilantes	197.196	16.433
Conductores	203.556	16.963
Mecánicos	203.556	16.963
Oficiales de 1. <sup>a</sup>	203.556	16.963
Jefes de Retén	279.876	23.323
Oficiales de 2. <sup>a</sup>	279.876	23.323
Peones de Retén	267.168	22.264

<b>L.14.-GUARDIAS DE INCENDIOS</b>		<b>POR GUARDIA</b>
<b>AGENTES DE MEDIO AMBIENTE</b>		
Guardias laborables en jornada ordinaria		8.973
Guardias festivos en jornada ordinaria		11.783
Guardias laborables sin jornada ordinaria		16.890
Guardias festivos sin jornada ordinaria		19.141
<b>OFICIAL 1.ª CONDUCTOR</b>		
Días laborables		8.554
Sábados		16.100
Festivos		18.350
<b>OFICIAL 1.ª MECANICO</b>		
Días laborables		8.554
Sábados		16.100
Festivos		18.350
<b>OFICIAL 1.ª CONDUCTOR, DESPLAZADOS</b>		

Días laborables	9.354
Sábados	17.610
Festivos	19.881

**HORARIO LABORAL**

<b>DIA</b>	<b>SEMANA</b>	<b>AÑO</b>
7	35	1567

**HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS**

<b>GRUPO</b>	<b>ORDINARIA</b>	<b>EXTRAOR- DINARIA</b>	<b>EN DOMINGOS Y FESTIVOS</b>
I	2.421	4.237	4.801
II	2.012	3.521	4.085
III	1.673	2.928	3.492
IV	1.444	2.527	3.091
V	1.272	2.226	2.790

**ANEXO VII.****Tabla de Incrementos**

<b>INCREMENTOS SALARIALES. IMPLANTACIÓN</b>				
<b>S/ III CONVENIO</b>		<b>TOTAL</b>	<b>INCREMENTO</b>	
<b>GRUPOS</b>		<b>INCREMENTO</b>	<b>AÑO 2001 (1)</b>	<b>AÑO 2002 (2)</b>
I-10-C		372.635	343.968	28.664
II-9-A		263.635	243.360	20.280
II-9-B		319.699	295.104	24.600
II-9-D		338.395	312.360	26.040
III-8-F		112.934	104.244	8.687
III-8-O		151.094	139.476	11.615
III-7-F		185.454	171.192	14.266
III-7-O		223.614	206.412	17.201
III-6-F		291.476	269.052	22.421
III-6-O		329.636	304.284	25.356
IV-5-F		113.645	104.904	8.742
V-5-O		151.805	140.124	11.682
IV-4-F		170.085	156.996	13.083
V-4-O		208.245	192.228	16.011
IV-3-F		267.637	247.044	20.587
IV-3-O		305.797	282.276	23.515
V-2		172.317	159.060	13.255
V-1		197.979	182.748	15.229

(1) y (2) Las cantidades de las columnas que reflejan los incrementos para los años 2001 y 2002 se aplicarán según el sistema retributivo establecido en el artículo 8º.

**ANEXO VIII.****Dietas.****Dietas:**

Grupos	Alojamiento	Manutención		Dieta entera
		Comida	Cena	
I al V	5.717 pts.-	3.118 pts.-	3.118 pts.-	11.953 pts.-

**V. Anuncios****CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y COMERCIO**

*ANUNCIO de 13 de septiembre de 1999, sobre admisión definitiva de solicitud de un permiso de investigación en la provincia de Cáceres, n.º 10034.*

El Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Cáceres de la Dirección General de Ordenación Industrial, Energía y Minas de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura, hace saber: Que por D. Antonio Frade García, en representación de la sociedad CANTERA ANTONIO FRADE, S.L., con domicilio en Navalmoral de la Mata (Cáceres), calle Puerto del Escudo, 21, Aptdo. de Correos, 246, ha sido solicitado el permiso de investigación que a continuación se relaciona, con expresión de número, nombre, cuadrículas mineras y términos municipales:

10034, «Frade», 20 cuadrículas mineras, Navalmoral de la Mata y Millanes (Cáceres).

Siendo la designación de su perímetro:

N.º VERTICE	LONGITUD	LATITUD
P.P.	5º 32' 20"	39º 53' 20"
2	5º 32' 20"	39º 52' 00"
3	5º 34' 00"	39º 52' 00"
4	5º 34' 00"	39º 53' 20"

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 70.2 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, a fin de que quienes se consideren interesados puedan personarse en el expediente, dentro de los quin-

ce días siguientes al de la publicación de este anuncio en el «Diario Oficial de Extremadura».

Cáceres, a 13 de septiembre de 1999.—EL Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas, PEDRO GARCIA ISIDRO.

*ANUNCIO de 17 de agosto de 2000, sobre admisión definitiva de solicitud de un permiso de investigación de la provincia de Cáceres, n.º 10054.*

El Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Cáceres de la Dirección General de Ordenación Industrial, Energía y Minas de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura, hace saber: Que por TECNOGRANIT, S.L., con domicilio en Don Benito (Badajoz), Avenida de la Constitución, n.º 60, ha sido solicitado un Permiso de Investigación que a continuación se relaciona, con expresión de número, nombre, cuadrículas mineras y términos municipales:

10054, «Araya», 77 cuadrículas mineras, Garrovillas, Navas del Matroño, Casar de Cáceres y Arroyo de la Luz (Cáceres).

Siendo la designación de su perímetro:

N.º VERTICE	LONGITUD	LATITUD
P.P.	6º 35' 00"	39º 39' 20"
2	6º 32' 00"	39º 39' 20"
3	6º 32' 00"	39º 36' 40"
4	6º 33' 20"	39º 36' 40"