

f) Por el importe de los anticipos o préstamos que obtengan.

g) Por cualquier otro recurso que pudiera serle atribuido.

Artículo 31.- La hacienda del Consorcio responderá de las obligaciones y deudas contraídas por el mismo. La liquidación o compensación de pérdidas se efectuará con cargo y en proporción a las aportaciones de los miembros del Consorcio.

Artículo 32.- Los beneficios y rentas que produzca el Consorcio, una vez cubiertos los gastos, se destinarán, en primer lugar, a constituir fondos de reservas en la cuantía que establezcan las disposiciones de Régimen Local, y el resto a mejorar y ampliar las instalaciones y edificios afectos al Consorcio.

Artículo 33.- El Consorcio llevará el mismo sistema de contabilidad que rige para las Corporaciones Locales, con independencia de que por el Consejo Rector pudiera establecerse otras formas complementarias para el estudio de rendimiento y productividad.

Artículo 34.- La ejecución de las Cuentas de Liquidación del Presupuesto, del Patrimonio, de Caudales, y de Valores Independientes y Auxiliares del Presupuesto se sujetarán a las normas establecidas para las Corporaciones Locales y deberán ser aprobadas por el Consejo Rector.

Artículo 35.- En caso de disolución del Consorcio, el haber resultante de la liquidación se repartirá entre los miembros del mismo en proporción al importe de sus aportaciones.

Artículo 36.- El presente Consorcio tiene la naturaleza jurídica de Corporación de derecho público promovida y participada por dos entidades locales, siéndole de aplicación las exenciones fiscales previstas en la legislación de Haciendas Locales para las entidades de tal naturaleza.

CAPITULO TERCERO. PRESUPUESTO

Artículo 37.- El Consorcio dispondrá anualmente de un Presupuesto propio elaborado en base a la misma normativa de aplicación para las Corporaciones Locales.

El Estado de Ingresos de dicho Presupuesto se nutrirá con los siguientes recursos:

a) Productos de la actividad de los diferentes servicios del Consorcio.

b) Producto de las tarifas de los precios públicos de los servicios prestados.

c) Donativos y auxilios.

d) Rentas del Patrimonio.

e) Subvenciones.

f) Aportaciones de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, de la Diputación Provincial de Córdoba y del Ayuntamiento de Córdoba, en las cuantías señaladas anteriormente, que equilibrarán la diferencias final entre

Presupuesto de Gasto e Ingreso, y en su caso de los Organos y Entidades que lo compongan en la cuantía señalada por el Consejo Rector. No obstante como objetivo económico se procurará la autofinanciación en el funcionamiento ordinario de futuro.

El Estado de Gastos de dicho Presupuesto comprenderá las cantidades precisas para la ejecución del Plan de Actuación anual correspondiente.

TITULO IV. GESTION DE PERSONAL

Artículo 38.- El personal contratado para atender los diferentes servicios establecidos por el Consorcio se registrá por la legislación Laboral vigente. Igualmente, las distintas Administraciones Públicas podrán adscribir personal funcionario al servicio del Consorcio en la forma permitida en la legislación vigente.

Artículo 39.- Las condiciones de trabajo y salariales se desarrollarán en el marco de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones Laborales vigentes y en el posible Convenio Colectivo particular establecido entre el Consorcio y los trabajadores contratados por el mismo.

TITULO V. FISCALIZACION Y CONTROL

Artículo 40.- A la Junta de Andalucía, a la Diputación Provincial de Córdoba y al Ayuntamiento de Córdoba, les corresponde la inspección superior de la gestión desarrollada por el Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.

Artículo 41.- El Presidente del Consejo Rector presentará anualmente, en el primer trimestre del año, al Consejo Rector "Memoria de la Gestión Económica y del Balance de Actividad" correspondiente al ejercicio del año anterior, comprendiendo dicha Memoria las Cuentas de Liquidación del Presupuesto, de Valores Independientes y Auxiliares, de Caudales y de Administración del Patrimonio, así como Balance del Desarrollo de cada uno de los Programas de Actividades.

El Consejo Rector, una vez aprobada la "Memoria de la Gestión Económica y del Balance de Actividad", dará conocimiento de esta a la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, a la Diputación Provincial de Córdoba y al Ayuntamiento de Córdoba.

NORMAS FINALES

Artículo 42.- La interpretación de los preceptos contenidos en los presentes Estatutos, así como la resolución de las lagunas posibles, serán resueltas por el Presidente del Consejo Rector, que tendrá facultad interpretativa, pudiendo solicitar para ello los asesoramientos que considere oportuno, tanto de personas integradas en el Consorcio como de otras que pudieran aportar conocimientos específicos a la resolución de las cuestiones planteadas.

RESOLUCION de 4 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de diciembre de 1992, suscrito por la Administración Autónoma de Andalucía y los Centrales Sindicales U.G.T. y C.O.A.N. con fecha 23 de diciembre de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 4 de enero de 1993.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

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

I N D I C E

PREAMBULO.

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION.

- Artículo 1º.- Ambito funcional.
- Artículo 2º.- Ambito personal.
- Artículo 3º.- Supuestos especiales de exclusión.
- Artículo 4º.- Ambito temporal.
- Artículo 5º.- Denuncia, prórroga y revisión.

CAPITULO II: GARANTIAS.

- Artículo 6º.- Absorción y compensación.
- Artículo 7º.- Indivisibilidad del Convenio.

CAPITULO III: COMISION DEL CONVENIO.

- Artículo 8º.-

CAPITULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Artículo 9º.- Organización del desempeño.

CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL.

- Artículo 10º.- Grupos profesionales
- Artículo 11º.- Categorías profesionales
- Artículo 12º.- Trabajo de categoría superior o inferior.

CAPITULO VI: PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO.

- Artículo 13º.- Provisión de plazas.
- Artículo 14º.- Concurso de traslado.
- Artículo 15º.- Sistema de provisión para puestos de Dirección y Coordinación
- Artículo 16º.- Concurso de promoción.
- Artículo 17º.- Acceso a la condición de laboral fijo.
- Artículo 18º.- Contratación temporal.
- Artículo 19º.- Movilidad forzosa.
- Artículo 20º.- Permuta.
- Artículo 21º.- Movilidad por disminución de capacidad.
- Artículo 22º.- Traslado por razones objetivas.

CAPITULO VII: JORNADA Y HORARIO.

- Artículo 23º.- Jornada ordinaria
- Artículo 24º.- Jornadas especiales.

CAPITULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

- Artículo 25º.- Vacaciones.
- Artículo 26º.- Permisos y licencias retribuidas.
- Artículo 27º.- Licencias no retribuidas.

CAPITULO IX: EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO.

- Artículo 28º.- Excedencia voluntaria.
- Artículo 29º.- Excedencia forzosa.
- Artículo 30º.- Excedencia por cuidado de hijos.
- Artículo 31º.- Excedencia por incompatibilidad.
- Artículo 32º.- Excedencia por cuidados geriátricos.
- Artículo 33º.- Otras causas de suspensión del contrato de Trabajo.
- Artículo 34º.- Incapacidad Laboral Transitoria y Maternidad.
- Artículo 35º.- Servicio militar.

CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 36º.- Régimen General.
- Artículo 37º.- Clasificación de las faltas.
- Artículo 38º.- Faltas muy graves.
- Artículo 39º.- Faltas graves.
- Artículo 40º.- Faltas leves.
- Artículo 41º.- Sanciones.
- Artículo 42º.- Prescripción.
- Artículo 43º.- Procedimiento Sancionador.

CAPITULO XI: FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

- Artículo 44º.-

CAPITULO XII: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

- Artículo 45º.- Derechos y obligaciones.
- Artículo 46º.- Derechos y obligaciones.
- Artículo 47º.- Seguridad e Higiene en el centro de trabajo.
- Artículo 48º.- Planes y Programas de Seguridad e Higiene.
- Artículo 49º.- Comité de Seguridad e Higiene.
- Artículo 50º.- Pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- Artículo 51º.- Reconocimiento médicos.
- Artículo 52º.- Ropa de trabajo.

CAPITULO XIII: ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 53º.- Salario Base.
- Artículo 54º.- Complementos y pluses salariales.
- Artículo 55º.- Horas Extraordinarias.
- Artículo 56º.- Salario para contratos con jornada inferior a la ordinaria.

CAPITULO XIV: ACCION SOCIAL.

- Artículo 57º.-

CAPITULO XV: JUBILACION.

- Artículo 58º.- Jubilación forzosa.
- Artículo 59º.- Jubilación voluntaria.

CAPITULO XVI: DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 60º.- Derechos de los Trabajadores.
- Artículo 61º.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Artículo 62º.- Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados.

CAPITULO XVII: MEDIACION EN COFLICTOS COLECTIVOS.

- Artículo 63º.-

CAPITULO XVIII: PLUS DE DISTANCIA O TRANSPORTE.

- Artículo 64º.-

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Plus de turnicidad.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. Reciprocidad con otras Administraciones Públicas.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. Colectivos que se integran en el Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA. Horarios (no jornadas) para centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, EGB, Educación Especial y Educación de Adultos.

- DISPOSICION ADICIONAL QUINTA. Fijos discontinuos.
- DISPOSICION ADICIONAL SEXTA. Salud laboral.
- DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA. Derechos sindicales.
- DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA. Acuerdos de la CIV.
- DISPOSICION ADICIONAL NOVENA. Absentismo.
- DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA. Concurso de Promoción.
- DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA. Constitución de la Comisión del Convenio.
- DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA. Excepción a la cláusula de revisión salarial.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1.- Ambito Funcional:

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y Servicios de ella dependientes.

Artículo 2.- Ambito Personal:

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídica laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el presupuesto general de gastos, en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común y que estarán acogidos a los regímenes especiales de la Seguridad Social que les correspondan en cada caso.

b) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

c) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.

d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos de ella dependientes, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las Unidades Administrativas de la Junta de Andalucía.

e) El personal de las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud. No tiene tal consideración el personal laboral de los Servicios Centrales y Gerencias Provinciales de dicho Organismo.

Artículo 3.-

Quedan asimismo excluidos del presente Convenio el personal acogido a las modalidades de contratación que a continuación se relacionan, el cual, en todo caso, realizará las funciones derivadas de la naturaleza y características del contrato regulador en cada caso concreto:

a) El personal acogido a los programas de fomento de empleo, en los que el empleador sea la Junta de Andalucía, se regirá por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que le sean de aplicación en cada caso concreto.

b) El personal que se contrate con cargo al Capítulo VI de Inversiones del Presupuesto General de Gastos de la Comunidad Autónoma.

Pero dada la voluntad de que este Convenio constituya una referencia eficaz para garantizar determinadas condiciones de trabajo del personal citado en los apartados a) y b), sus cláusulas contractuales estarán sometidas a lo dispuesto en este Convenio en las siguientes materias:

Retribuciones, jornada, licencias en los que no queden excluidos, permisos y vacaciones, ropa de trabajo y régimen disciplinario.

Artículo 4.- Ambito temporal:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.994. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.992.

Para los años 1993 y 1994 las cantidades de los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio se revisarán, mediante la aplicación a las mismas del porcentaje que las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma establezcan para las retribuciones del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

Artículo 5.- Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

CAPITULO II.- GARANTIAS.

Artículo 6.- Absorción y Compensación:

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Artículo 7.- Indivisibilidad del Convenio:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

CAPITULO III.- COMISION DEL CONVENIO.

Artículo 8.-

1.- Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan.

2.- La Comisión estará compuesta por siete representantes de los trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio en proporción a los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales celebradas, y otros siete de la Junta de Andalucía, entre los que se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente el cargo de la Secretaría General para la Administración Pública o persona en quien delegue.

Asimismo, contará con un Secretario designado por la Junta de Andalucía que tendrá voz pero no voto.

La Junta de Andalucía, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos que tendrán voz pero no voto.

La Comisión funcionará en pleno o permanente con la composición y funciones establecidos en el Reglamento de Régimen Interno que se anexa al presente Convenio.

3.- Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. No obstante, en aquellas materias susceptibles de cuantificación económica solamente será posible en los términos previstos en el propio convenio.

En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, el 60% de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión, formarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligacional.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Negociación de las modificaciones de las R.P.T. y de las vacantes para los sistemas de provisión.

e) Facultades de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos que se establecen en el artículo 63.

f) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

4.- Mediante acuerdo expreso, la Comisión del Convenio podrá establecer Subcomisiones de Vigilancia en cada Consejería u Organismo Autónomo en las que podrá delegar exclusivamente las facultades de vigilancia señaladas en la letra c) del apartado anterior. Tal delegación podrá ser revocada por acuerdo de la Comisión.

En ningún caso estas Subcomisiones tendrán facultades distintas a las señaladas en el párrafo anterior. En consecuencia, carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias recogidas en el apartado 3 que se entienden, siempre, atribuidas en exclusividad a la Comisión del Convenio.

5.- Se crean las siguientes Subcomisiones:

a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo cuya composición y funciones, se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio, tendrá como principal cometido elevar a dicha Comisión estudios y propuestas de resolución en todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de relaciones de puestos de trabajo, así como la cuantificación del Complemento de Puesto de Trabajo en aquellos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

b) Las Subcomisiones de Formación Profesional y Perfeccionamiento, de Salud Laboral y de Acción Social. La composición y funciones de estas subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.

Asimismo, la Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

6.- Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta, excepto los previstos en el apartado 3 a) del presente artículo. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

Los acuerdos relativos a las letras a) y b) del apartado 3 del presente artículo se publicarán en BOJA. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores se expondrán, en el plazo máximo de 30 días, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Gobernación.

7.- La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia que se suministrará por la Secretaría General para la Administración Pública.

CAPITULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Organización del desempeño

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño.

3. Las Centrales Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario informe preventivo de las mismas.

4. A nivel de centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que las Secciones Sindicales, Comités de Empresa, y Delegados de Personal participen, sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

CAPITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 10.-

Hasta tanto se produzca la propuesta por la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y se apruebe por la Comisión del Convenio se mantienen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 10.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 20.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 30.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado u Formación Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 40.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 50.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, definidos en este Grupo, en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo.

Artículo 11.-

Las definiciones correspondientes a la distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en las categorías económicas de los grupos profesionales III, IV y V, serán las mismas que mantenían su vigencia o se crearon durante el III Convenio Colectivo, sin perjuicio de la propuesta que en su día realice la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio.

Artículo 12.- Trabajo de categoría superior o inferior:

Además de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1.- La realización de trabajos de categoría superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto, responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de 6 meses. La plaza dejada vacante por estos trabajadores se cubrirá por contratación eventual.

3.- El mero desempeño de una categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apdo. 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de promoción.

4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior o inferior será necesario el informe previo de los representantes legales de los trabajadores o Sección Sindical, que será emitido en el plazo máximo de diez días, entendiéndose evacuado por el transcurso de dicho plazo, y especificará la posibilidad de realización del trabajo por un trabajador de la misma área funcional. De ser así, dicha realización deberá recaer en un trabajador que cumpla ese requisito y, siempre que se mantenga la calidad del servicio, se realizará de forma rotativa.

5.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediata inferior durante un periodo superior a 15 días, teniendo en cuenta, además lo establecido en el apdo. 4, del art. 23 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

6. Los trabajos realizados en puestos de categoría superior podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. A estos efectos, esta circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

CAPITULO VI. PROVISION DE VACANTES. CONTRATACION E INGRESO

Artículo 13.- Provisión de Plazas.

Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio, se realizan bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, de acuerdo con los siguientes procesos:

- 1.- Concurso de Traslado.
- 2.- Concurso de Promoción.
- 3.- Acceso a la Condición de Laboral Fijo.

Artículo 14.- Concurso de traslado.

1.- Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual la Administración convoca a la ocupación de una plaza vacante presupuestariamente dotada, y por el cual el trabajador fijo o fijo discontinuo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

2.- El concurso de traslados afectará a todas las plazas vacantes presupuestariamente dotadas que existan en el momento de la convocatoria y cuyo sistema de provisión sea este tipo de concurso. Asimismo afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo contrario en la Comisión del Convenio.

A estos efectos, se entiende por resultas las plazas que dejen vacantes los trabajadores como consecuencia de la adjudicación de una nueva plaza en la resolución del concurso. No tendrán esta naturaleza las denominadas plazas a extinguir.

3.- Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concursa. En caso de empate se estará a la antigüedad.

4.- Supuestos especiales:

a) Personal trasladado o desplazado por aplicación del artículo 19 del Convenio o por desaparición del puesto que venía ocupando. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar una plaza en el mismo término municipal o términos municipales limítrofes donde se encontraba su destino previo a la movilidad forzosa. Caso de ser varios los sujetos de esta preferencia absoluta, se decidirá entre ellos conforme a lo señalado en el núm. 3, teniendo en cuenta que la permanencia ha de entenderse como la suma de los tiempos de ocupación efectiva de los puestos inmediatamente anterior y posterior al desplazamiento o traslado.

No será de aplicación a los traslados por sanción disciplinaria la preferencia absoluta recogida en el párrafo anterior.

b) Excedentes voluntarios.

Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa será la suma de los siguientes periodos:

* el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto en el que se le concedió la excedencia y,

* el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria del concurso.

5.- Las convocatorias, que podrán establecer limitaciones al número de plazas a solicitar por el concursante, serán negociadas en la Comisión del Convenio en el plazo máximo de 3 sesiones ordinarias o extraordinarias. En ningún caso será inferior a un mes el tiempo que medie entre la primera y la tercera sesión.

6.- Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo:

a) renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de seis meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva,

b) solicitar nueva plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Artículo 15.-

La Comisión del Convenio acordará un sistema de provisión aplicable a los puestos de trabajo que, sin implicar una relación laboral especial, supongan el desempeño de tareas de dirección o coordinación, y cuya denominación no se corresponda con ninguna de las categorías profesionales definidas en el presente Convenio.

Artículo 16.- Concurso de promoción.

1.- Resuelto el concurso de traslado, las vacantes dotadas resultantes cuya cobertura se considere necesaria serán convocadas a

concurso de promoción. En todo caso, se entenderá por vacantes de cobertura necesaria las resultantes del concurso de traslado ocupadas por personal temporal.

Podrán participar en este concurso los trabajadores que ostenten la condición de fijos o fijos discontinuos al servicio de la Junta de Andalucía que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma Categoría profesional desde la que concursa.

Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la Categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el puesto a que se aspira.

2.- El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar la adecuación al puesto de trabajo.

En caso de realizarse tales pruebas, la evaluación o valoración de éstas sólo podrá ser de apto o de no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para la ocupación de un puesto de trabajo. La gestión de las pruebas corresponderá al I.A.A.P.; garantizándose, en todo caso, la participación de representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio, que tengan el adecuado nivel profesional, en la Comisión de Valoración en igual proporción que la existente en la Comisión del Convenio.

En cualquier caso, los baremos y pruebas serán negociados con las organizaciones sindicales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

3.- Realizada la nueva redacción del artículo 10 del presente Convenio, la Comisión del Convenio podrá acordar la modificación del procedimiento de promoción previsto en este artículo.

Tal modificación se realizará tendiendo a la creación de áreas funcionales y a facilitar la promoción dentro de tales áreas. A tal efecto, se procurará que la experiencia profesional y los cursos de formación específicos faciliten la promoción a determinadas categorías de los Grupos profesionales III y IV

Artículo 17.- Acceso a la condición de laboral fijo:

1.- La selección y contratación del personal laboral fijo se realizará bajo los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2.- Tras los procesos de traslado y promoción, las plazas vacantes dotadas cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio presupuestario, se ofertarán por el sistema de concurso libre de conformidad con lo que se hubiese establecido en la correspondiente Oferta de Empleo Público.

No obstante, podrá exigirse la superación de pruebas objetivas y/o teórico-prácticas, cuando por la naturaleza de las tareas a realizar resulte adecuada dicha exigencia.

3.- La gestión de las pruebas de selección, cualquiera que sea el sistema de acceso empleado, corresponderá al I.A.A.P.. En todo caso, se garantizará la participación de representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio que tengan el adecuado nivel profesional, en los Tribunales o Comisiones de Selección, en igual proporción que en la Comisión del Convenio.

4.- Del total de vacantes ofertadas en este concurso habrá de reservarse un tres por ciento de las mismas para su provisión por trabajadores minusválidos.

5.- El personal laboral fijo podrá optar a las vacantes cuya cobertura no se hubiese considerado necesaria en los procesos de traslado y promoción y por tanto se hubiesen detraído de los mismos, en los concursos de acceso derivados de las Ofertas de Empleo Público siguientes a la de 1991. Las vacantes no cubiertas por este personal se acumularán al turno libre.

Artículo 18.- Contratación temporal:

1.- Los puestos de trabajo que, incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo respectiva, queden vacantes con carácter definitivo, por cualquier causa y hasta tanto se oferten en el Concurso que corresponda, podrán ser cubiertos por personal laboral temporal, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Este personal se seleccionará de entre los que integren la Lista de Espera existente en la actualidad, al objeto de ir cubriendo las vacantes que se produzcan entre concurso y concurso.

b) Los aspirantes seleccionados suscribirán contratos temporales celebrados al amparo de los Reales Decretos de contratación temporal, que resulten los más adecuados. Estos contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los periodos de pruebas mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos y nunca superarán la fecha de provisión de puestos por los sistemas ordinarios de provisión.

c) Resuelto definitivamente el concurso de acceso a la condición de laboral fijo, quedará constituida nueva Lista de Espera con el personal que participe en el referido concurso y no obtuviera plaza.

A estos efectos, publicada en B.O.J.A. la resolución del referido concurso de acceso quedará sin efecto la vigente Bolsa de Trabajo, si la hubiere.

d) Se exceptúan de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los contratos laborales temporales celebrados al amparo del R.D. 2.104/84 "Interinidad", cuando la causa de su formalización sea súbita, repentina y no previsible con antelación, tales como I.L.T., Accidente, licencias retribuidas, jubilación anticipada, etc. En estos casos y a fin de no poner en peligro la adecuada prestación del servicio, el Organismo correspondiente presentará la Oferta Genérica de Empleo al I.N.E.M. y se formalizará el contrato de Interinidad con el trabajador que dicho Instituto proporcione, participando en la selección los representantes de los trabajadores; o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En estos casos se informará a las Centrales Sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

2.- La Administración notificará a los representantes legales de los trabajadores, en plazo no superior a diez días a partir de la contratación, la celebración de contratos de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 19.- Movilidad Forzosa:

1.- Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional.

2.- La movilidad forzosa será negociada en la Comisión del Convenio, y de no llegarse a un acuerdo se remitirá a lo establecido en los arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Cuando la movilidad geográfica implique cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a una compensación consistente en:

- Abono del importe de ocho dietas por miembro de la unidad familiar.
- Abono de gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

Artículo 20.- Permuta:

La Consejería de Gobernación podrá autorizar la permuta entre personal fijo o fijo discontinuo, a puestos de idéntica naturaleza, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de idénticas funciones.

- Que cuenten con más de un año de servicios continuados en la Administración y les falten más de cinco años para la jubilación forzosa.

- Que se emita informe previo favorable por los órganos competentes en materia de personal de quien dependan los trabajadores y de los respectivos Comités de Empresa, o en su caso de la Comisión del Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a cualquiera de los interesados.

La concesión de la permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase, no pudiendo participar en concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los nuevos destinos.

Artículo 21.- Movilidad por disminución de capacidad:

La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador, podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del Tribunal Médico designado por la Administración o por los Servicios Médicos de Empresa cuando exista idoneidad para ello, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa Formación Profesional pertinente para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Junta de Andalucía.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería de Gobernación, previo acuerdo de la Comisión del Convenio.

Artículo 22.- Traslado por razones objetivas:

La Consejería de Gobernación podrá conceder traslados, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, hijos o familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previo informe del Tribunal Médico designado por la Administración o por los Servicios Médicos de Empresa cuando exista idoneidad para ello.

Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería de Gobernación, previo acuerdo de la Comisión del Convenio.

CAPITULO VII.- JORNADA Y HORARIO

Artículo 23.-

1.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 37 horas y 30 minutos semanales, que a efectos de la realización podrán compensarse en periodos de cómputo hasta anual. Su distribución será preferentemente de lunes a viernes, tendiendo a ser continuada y adecuándose a la establecida con carácter general por la Administración de la Junta de Andalucía.

2.- En aquellos Centros donde no fuese posible la distribución de la jornada en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación del Servicio, se podrá establecer otra distribución de la jornada siempre que se respete la duración establecida en el párrafo primero. Será competente para ello la Delegación Provincial de la correspondiente Consejería u Organismo Autónomo, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

3.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

Artículo 24.- Jornadas especiales:

1.- Se consideran jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior.

El régimen será el establecido con carácter general en el Título III del R.D. 2001/1.983, de 28 de julio, y el que se regula en este artículo.

2.- En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, éstos se realizarán de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

La duración de los turnos no podrá exceder de 9 horas diarias y, en todo caso, su cómputo anual no podrá rebasar el fijado en el apartado 1 del art. 23.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

3.- El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

Cuando los turnos comprendan el trabajo en domingo y festivos se compensará la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de 6 horas, computables como de trabajo efectivo salvo que se perciba por ello el correspondiente complemento por trabajos en domingo o festivos, optando el trabajador por el descanso adicional o el percibo de dicho complemento siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajo.

5.- Los trabajadores que, por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

6.- En ningún caso, se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por los trabajadores, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes de los trabajadores, o permuta con otro trabajador, siendo necesario en este último caso, la previa autorización del responsable del centro de trabajo.

CAPITULO VIII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 25.- Vacaciones:

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes.

2.- Las Direcciones de Centros y Organismos planificarán, junto con los representantes legales del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:

a.- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el periodo que va del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de este periodo aquellos Centros u Organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en dicho periodo.

b.- En los Centros Asistenciales y en aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las Vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

c.- Cuando, por razones de servicio debidamente justificadas, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo preferente, que se señala en el apartado primero de este artículo, tendrá derecho al disfrute de cuarenta días naturales de vacaciones, pudiendo disfrutar diez días de esos cuarenta en periodo preferente a petición del trabajador y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

d.- Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual del periodo de vacaciones para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

e.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos periodos será de treinta días naturales, salvo que les hubiere sido impuesto por necesidades de servicio el periodo de vacaciones de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esa última.

f.- El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera de lo previsto en este apartado.

g.- Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

h.- A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

i.- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

j.- En aquellos Centros de Trabajo que, por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en periodos determinados, los trabajadores tomarán las vacaciones durante dichos periodos de cierre o inactividad y podrán disfrutar de más de un mes de vacaciones coincidiendo con tales periodos de inactividad y siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- Que se respete la jornada según el cómputo establecido en el apartado l del art. 23.

- Que la jornada resultante de la adaptación de la jornada anual a los días efectivos de trabajo no supere, en ningún caso las nueve horas diarias.

- Que, en todo caso, dichos trabajadores disfruten de un mínimo de 36 horas semanales ininterrumpidas de descanso.

- Que queden atendidos los servicios de mantenimiento, conservación, reparación y similares.

La aplicación de lo dispuesto en este apartado corresponderá a los Organos competentes en materia de personal de cada Consejería u Organismo Autónomo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y dando cuenta a la Consejería de Gobernación.

Artículo 26.- Permisos y Licencias Retribuidas:

El régimen de permisos y licencias retribuidas queda establecido de la siguiente forma:

a.- 15 días por matrimonio.

b.- 3 días por nacimiento o adopción de hijos, 4 días por muerte o enfermedad grave de cónyuge o persona con quien conviva y familiares hasta el 2º grado, y 5 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c.- 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia del trabajador, 2 días cuando el traslado sea distinta localidad y en la misma provincia y 4 días cuando sea distinta localidad y distinta provincia.

d.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Enseñanzas Regladas, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública, el permiso abarcará el tiempo para su realización siendo necesario el correspondiente justificante.

Se podrá solicitar asimismo, permiso para preparación de exámenes hasta un máximo de 10 días por año, siendo necesario el correspondiente justificante.

e.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado Uno del artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1.- La asistencia a Tribunales, previa citación.

2.- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamientos y de los Alcaldes cuando no tengan Plena Dedicación.

3.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

4.- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Exámenes o de Oposiciones con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

g.- A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 8 días de Licencias o Permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

h.- Los días 24 y 31 de diciembre. Quienes realicen sus servicios en dichos días disfrutarán de dos días por cada uno de ellos, cuando el servicio lo permita.

i.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este derecho se podrá ejercer igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso se acumularán los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

j.- Si así lo solicitan, los trabajadores fijos que, conforme a las normas de la Seguridad Social, puedan jubilarse anticipadamente y hayan cumplido o cumplan 63 años podrán disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los 64 años.

Esta licencia se entiende siempre condicionada a que el trabajador se acoja a lo dispuesto en el artículo 59 para la jubilación anticipada al cumplir los 64 años.

En estos supuestos se procederá, si existiese consignación presupuestaria, a sustituir al trabajador por el periodo que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del punto l del art. 18 de este Convenio.

k.- Podrá concederse licencia retribuida por periodo máximo de un año para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El trabajador sólo tendrá derecho al percibo del salario base.

En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador por el periodo que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del punto l del art. 18 de este Convenio.

2.- Por la Comisión del Convenio se estudiarán otras causas susceptibles de concesión de licencias retribuidas.

Artículo 27.- Licencias no retribuidas:

1.- Los trabajadores con un año como mínimo al servicio de la Junta de Andalucía, tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a licencias sin retribución, con una duración mínima de 15 días y máximo de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2.- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o discapudido físico, psíquico o sensorial que no desempeñen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones.

CAPITULO IX.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 28.- Excedencia voluntaria:

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al Servicio de la Administración Autonómica. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de trabajador fijo fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta 10 años. Sólo podrá ser ejercido este derecho, otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- El trabajador podrá solicitar el reintegro en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

Se le asignará una vacante de su misma categoría profesional que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional, se comunicará a la Comisión del Convenio y el trabajador vendrá obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, tras su reintegro. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su categoría profesional, y si el concurso fuese con resultas, todas las plazas de su categoría profesional.

Si el trabajador no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior, y no obtuviese destino en alguna de las solicitadas por él, la Administración en la resolución del concurso procederá a adjudicarle destino de oficio.

3.- La solicitud de reintegro deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reintegro previsto.

Artículo 29.- Excedencia Forzosa:

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas, Concejal de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2.- Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz, los que sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y los que sean designados para ocupar puestos de Personal Funcionario de las distintas Consejerías y Organismos de la Comunidad Autónoma Andaluza.

3.- El reintegro al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 30.- Excedencia por cuidado de hijos:

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, contados a partir de la fecha de nacimiento de cada hijo, para atender al cuidado del mismo. Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la Junta de Andalucía, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2.- El mismo derecho, consagrado en el párrafo anterior, tendrán los trabajadores de la Junta de Andalucía que adopten legalmente un hijo.

3.- En los casos previstos en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

Artículo 31.- Excedencia por incompatibilidad:

El trabajador que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el Sector público, deba optar, o haya optado, por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija, o fija-discontinua, en la Junta de Andalucía, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reintegro en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Junta de Andalucía.

Artículo 32.- Excedencia por cuidados geriátricos:

1.- Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con la Junta de Andalucía, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

2.- La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con

dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

3.- Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y/o promoción que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios. No obstante tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

4.- La excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reintegro el día siguiente a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reintegro dentro de los quince días siguientes al óbito.

Artículo 33.-

Además de lo dispuesto en los artículos 28 al 32, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Incapacidad Laboral Transitoria y Maternidad.

El trabajador que se encuentre en esta situación percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes, excluidos los denominados pluses en el presente Convenio.

A partir del 1 de enero de 1.993, y para la Incapacidad Laboral Transitoria que tenga su origen en accidente de trabajo, enfermedad profesional o período de descanso por maternidad, no procederá la citada exclusión de los pluses.

Artículo 35.-

El trabajador durante el tiempo que permanezca en el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo tendrá derecho al percibo del importe correspondiente a una mensualidad de sus haberes, o de dos si tiene algún familiar a su cargo, en la cuantía regulada por el Convenio.

CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.-

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y 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.

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

Artículo 37.-

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 38.- Son faltas muy graves:

- 1) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 2) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- 3) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 4) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 5) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- 6) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
- 7) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 8) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
- 9) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 10) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 11) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- 12) Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.
- 13) Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual en cuanto al apartado j) del art. 26.
- 14) La violación muy 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.

Artículo 39.- Son faltas graves:

- 1) La falta de obediencia debida a los superiores.
- 2) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 3) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
- 4) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- 5) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del Art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- 6) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 7) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 8) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 9) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- 10) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 11) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- 12) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- 13) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
- 14) 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.

Artículo 40.- Son faltas leves:

- 1) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- 3) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
- 4) La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
- 5) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 6) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- 7) 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.

Artículo 41.- Sanciones.

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

- 1.- Por faltas leves:
 - a) Apercibimiento escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- 2.- Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a seis meses.
 - b) Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- 3.- Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
 - b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
 - c) Traslado forzoso sin indemnización.
 - d) Despido.

4.- Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

5.- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

6.- En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la Sentencia.

Artículo 42.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Junta tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del Expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 43.- Procedimiento Sancionador.

1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

Si el trabajador expedientado ostentase la condición de delegado de personal o miembro de comité de empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68 a) de la Ley 8/80 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). A tal efecto se notificará a los restantes delegados del personal o al comité de empresa la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos. La misma garantía se aplicará a los delegados sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto (B.O.E. del 8).

2.- Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación al trabajador, quien a partir de este momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3.- En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere.

El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

Realizado los trámites anteriores, el instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador y éste, en el plazo máximo de diez días, podrá

hacer las alegaciones que estimen procedentes.

Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

4.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente, podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo, no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

CAPITULO XI. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Artículo 44.-

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

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 26 d).

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

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

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

a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Andalucía podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso se ha organizado por la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el trabajador el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

5.- La Junta de Andalucía podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a las Secretarías Generales Técnicas, la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En estos casos, se devengarán, gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

6.- La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio.

7.- La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.

CAPITULO XII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

Artículo 45.-

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Subcomisión de Salud Laboral, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

Artículo 46.-

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

Artículo 47.-

La formulación de la política de Seguridad e Higiene en un Organismo o Centro de Trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de Trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 48.-

Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración, podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable, por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente, en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 49.-

Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que tengan 100 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores de 3 miembros, uno designado por el Comité de Empresa y dos por las Centrales firmantes del presente Convenio.

Artículo 50.-

1.- Los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad deberán responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que la justifiquen.

2.- Además de las circunstancias a que se hace referencia en el párrafo anterior, podrán tenerse en cuenta y en su caso valorarse la exposición a riesgos diversos, por parte de los trabajadores.

3.- Para solicitar por primera vez o revisar la declaración de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se acudiría a la Delegación Provincial de Trabajo, quien dictará, de acuerdo con sus competencias, la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud. Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que despegue el puesto un 20% del salario base del Grupo en el que está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

4.- Se tenderá a la desaparición de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen

los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen, o que mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales Pluses por inexistencia de dichas condiciones.

Artículo 51.-

Los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto trabajo.

No obstante lo anteriormente previsto, durante la vigencia del presente Convenio, se crearán los Servicios Médicos de Empresa, de carácter provincial, con las funciones y competencias que, además de las recogidas en el presente Convenio y la legislación laboral, le sean atribuidas por la Comisión del Convenio.

Artículo 52.-

Al personal sujeto al presente Convenio se le dotará durante el primer trimestre de cada ejercicio del vestuario que le corresponda según lo fijado en el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, de fecha 18 de mayo de 1989, publicado en B.O.J.A. (45/89 de 9 de junio). Las modificaciones sobre vestuario se adoptarán por la Comisión del Convenio previa propuesta de la Subcomisión de Salud Laboral.

CAPITULO XIII.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 53.- Salario Base:

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 23, en función del grupo profesional en que esté encuadrado; su cuantía para 1992 es la que figura en el anexo I.

Artículo 54.- Complementos y pluses salariales.

1.- **ANTIGUEDAD:** Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo II, en función del grupo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier administración, será reconocido como servicios previos.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscritos sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

2. **COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE.** Es la cantidad que perciben algunos trabajadores para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

3. **PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad en la cuantía prevista en sus correspondientes anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

Suelo Base Mensual + Cantidad Mensual percibida por antigüedad.	X	Nº de días de servicios prestados en el semestre anterior a 1 de junio o 1 de diciembre. (Los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).
180		

El trabajador que cese al servicio de la Junta de Andalucía, antes del devengo de las citadas pagas, tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

4. **COMPLEMENTO DE CATEGORIA.** Este complemento salarial se

percibirá en doce mensualidades y la cuantía, que se refleja en el anexo III, se corresponderá a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro de cada grupo profesional.

5. **COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.** Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, de responsabilidad, incompatibilidad, y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses.

La cuantía es la establecida para el puesto en la relación de puestos de trabajo.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

6. **COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.** Los trabajadores que por la aplicación del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, tuviesen reconocido un complemento personal transitorio, lo mantendrán en la cuantía que tuviesen reconocida.

No obstante lo anterior, tales complementos podrán ser compensados y absorbido en las cuantías que se señalan en el Anexo X.

7. **COMPLEMENTO POR TRABAJOS NOCTURNOS.** Las retribuciones de los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas. Su cuantía será la que figura en el Anexo IV.

8. **COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DOMINGOS O FESTIVOS.** Su cuantía es la fijada en el Anexo V.

9. **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.** Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán una cuantía única por el concepto de productividad de 46.917 pesetas, que se hará efectiva en el mes de octubre. En el caso de que no se hubiese trabajado la totalidad del año, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado.

10. **COMPLEMENTO DE CONVENIO.** Se establece un complemento de convenio a percibir por todos los trabajadores, por un importe de 12 mensualidades de 4.228 pesetas cada una.

11. **PLUS DE MODERNIZACION.** Se percibirá en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo Profesional y categoría económica en que se integre la categoría profesional que cada trabajador ostente.

La cuantía de este plus para el año 1992 es la que figura en el Anexo VI; en el año 1993, se percibirá la cantidad fijada para 1992 (Anexo VI) incrementada en la cuantía señalada para 1993 en el Anexo VII; y en el año 1994 se abonará la cantidad percibida durante 1993 incrementada en la cuantía señalada para 1994 en el Anexo VIII.

12. **PLUS DE TURNICIDAD.** Retribuye la realización de trabajo en turno rotativo. Se cuantifica en el 20% del salario base del grupo al que pertenezca el trabajador. Dichas cuantías figuran en el Anexo IX del presente Convenio, y en todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

El abono de este plus solo procederá para aquellos trabajadores que efectivamente realicen turnos rotativos, correspondiendo a la Secretaría General para la Administración Pública la autorización, previa y necesaria, para desarrollar el trabajo en tal régimen, sin perjuicio de cualquier otra autorización que exija la legislación vigente.

13.- **OTROS COMPLEMENTOS Y PLUSES.** Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

14. REVISION SALARIAL.

A partir de 1992, se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito del Convenio en el caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia de puntos, respecto al I.P.C. registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, en relación con el I.P.C. previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, en su caso, a partir de la desviación existente del I.P.C. previsto y la tasa interanual de precio Noviembre sobre Noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina de los trabajadores del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 55.- Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios.

1.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; el criterio a seguir es su realización y su carácter obligatorio.

2.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; el criterio a seguir es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente; este tipo de horas extraordinarias es considerado estructural y, por consiguiente, de libre aceptación.

3.- A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados primero y segundo se registrarán por lo dispuesto en el Real Decreto 1683/1987 de 30 de diciembre, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, o normas que en cada momento regulen esta materia. Según lo estipulado en el artículo primero de la Orden de 1 de marzo de 1983, las horas definidas en el apartado 2 siempre tendrán carácter de estructurales. En relación con el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor.

4.- La Dirección del Centro u Organismo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal de los trabajadores que la realizaron.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, el Centro u Organismo y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

5.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

6.- No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal legal o pactada, pero no superen la ordinaria legal o pactada en cómputo anual, o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, lo que se reflejará en los calendarios laborales. Las horas que sobrepasen la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como la de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

7.- Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a dos y media si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

8. Trimestralmente la Junta de Andalucía informará a la Comisión del Convenio sobre la realización de horas extraordinarias en la misma, con la finalidad de que por la Comisión se tomen las medidas pertinentes. La información sobre las horas realizadas vendrá recogida en modelos oficiales que se elaborarán con la participación de dicha Comisión.

9.- El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base (Anexo I)}}{\text{Jornada Anual en horas}} \times 1,75$$

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 2.

Artículo 56.-

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 23 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

CAPITULO XIV. ACCION SOCIAL

Artículo 57.-

Se establece la cantidad de 420.428.000 pesetas para Acción Social en el ejercicio de 1992, y revisable en su cuantía anual, según el aumento que se produzca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Esta Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado, en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión de Acción Social.

Conforme al Reglamento de Acción Social todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio estará

asegurado y adherido a la póliza de accidentes individuales, cuyas cuantías serán:

- Por muerte, al menos 5.000.000 ptas.
- Por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, al menos 10.000.000 ptas.

CAPITULO XV. JUBILACION.

Artículo 58.-

1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Junta de Andalucía a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

2.- La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.- La Junta de Andalucía vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. Esta información se hará a la Comisión del Convenio, quien podrá emitir informe al respecto.

Artículo 59.-

1.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/85 de 17 de julio. En este supuesto, el trabajador percibirá un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido -en el que no se computarán los pluses- y la pensión de jubilación, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los 65 años. Asimismo, percibirán 16.500 ptas. por año de servicio.

2.- La solicitud dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

CAPITULO XVI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 60.- Derechos de los Trabajadores.

1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

a) De carácter general: mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, las Secciones Sindicales constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: en este caso podrán ser convocadas también por el veinte por ciento de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro.

2.- Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo:

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas anuales.

Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del diez por ciento del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del cinco por ciento y a cinco horas anuales cuando la afiliación sea inferior a dicho cinco por ciento. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asamblea es de veinticuatro horas.

3.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las Asambleas.

4.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descunte de su nómina, el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

Artículo 61.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

Los Comités de Empresas y Delegados de Personal tendrán, como mínimo los siguientes derechos:

1.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conexas a la defensa de los intereses de los trabajadores que

representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores de cada Centro:

- Centros o Servicios de hasta doscientos cincuenta trabajadores: cuarenta horas.
- Centros o Servicios de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: cincuenta horas.
- Centros o Servicios de más de quinientos trabajadores: setenta y cinco horas.

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

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

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

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

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

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

5.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta 3 años después del cese en el cargo.

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

7.- Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados de Personal Tablones de Anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos Tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos T1 y T2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los Presupuestos de los Centros, a un ejemplar de la memoria anual del Centro, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

8.- Los Comités de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta de la Junta de Andalucía un ejemplar del B.O.J.A.

9.- Los gastos de desplazamientos e indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fuesen convocadas por la Junta de Andalucía, serán abonados por ésta.

Artículo 62.- Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados:

1.- Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar, mediante escrito a la Consejería de Gobernación, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de 22 trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La Consejería citada, comunicará a las Consejerías y Órganos las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a los afectados en la situación de dispensas para asistir al trabajo, mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada trabajador dispensado, con cargo a la Junta de Andalucía y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquella. Estos trabajadores serán sustituidos automáticamente mediante contratos de interinidad.

2.- Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo. Cuando la plantilla exceda de cien trabajadores, las Secciones Sindicales, constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

A) Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando el índice de afiliación sea suficientemente representativo y alcance, como mínimo una afiliación del 10%.

B) Nombrar a un Delegado cuando el número de afiliados alcance el diez por ciento para Centros o Servicios de hasta doscientos cincuenta trabajadores y el cinco por ciento cuando sea de más de doscientos cincuenta y un trabajadores; si supera el quince por ciento en el primer caso y el siete y medio por ciento en el segundo, podrán nombrar un Delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los Delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del centros de que se trate.

3.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

A) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.

B) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

C) Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tengan derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio, a los miembros del Comité de Empresa.

D) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

E) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

e.1.) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

e.2.) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

e.3.) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

F) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un Tablón de Anuncios que deberá colocarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

CAPITULO XVII.- MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS:

Artículo 63.-

Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.

El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión del Convenio y asesoramiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CAPITULO XVIII.- PLUS DE DISTANCIA O TRANSPORTE

Artículo 64.-

Es la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros de límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el centro.

Este plus, que no tendrá naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo. La cuantía del mismo se determinará en base al valor que anualmente se establezca para el kilómetro recorrido en la norma de actualización del Decreto 54/1989.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El punto 12 del artículo 54 del presente Convenio será automáticamente ratificado o modificado en cuanto al porcentaje aplicable en los mismos términos que en su día establezca el Tribunal Supremo en la sentencia que resuelva el conflicto colectivo planteado sobre el acuerdo de la C.I.V. de 12 de junio de 1991 relativo al plus de turnicidad.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Siempre que esté garantizada la reciprocidad se podrá reservar un tanto por ciento no superior a un 10% de las plazas vacantes de personal laboral fijo para su provisión en concurso de traslado por personal laboral fijo al servicio de otras administraciones públicas. Este concurso de traslados se realizará conjuntamente con el de acceso a la condición de laboral fijo. Una vez la Administración de la Junta de Andalucía tenga asegurada la reciprocidad, lo comunicará a la Comisión del Convenio a los efectos de esta Disposición.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes de este IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal docente y técnico de apoyo en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, E.G.B., Educación Especial y Educación de Adultos, las Consejerías afectadas, podrán regular para este personal lo contemplado en los artículos 23, 24 y 25 de este Convenio.

Para que esta regulación tenga validez será necesario que inexcusablemente:

* se ajuste a las disposiciones de los artículos 23, 24 y 25 de este Convenio.

* se acuerde con los representantes de los trabajadores y,

* se ratifique expresamente por la Comisión del Convenio dentro del mes siguiente.

Mientras tanto no se lleve a cabo lo dispuesto en esta Disposición Adicional continuará vigente lo acordado respecto a esta materia durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo.

En lo que se refiere al Acuerdo de 31 de mayo de 1989, suscrito entre el IASS y los sindicatos UGT y CCOO, en relación con el personal dependiente de los Centros de Protección y Reforma de Menores, se procederá, en el ámbito establecido en el apartado c) del referido Acuerdo, a la negociación entre la Consejería de Asuntos Sociales y los citados sindicatos UGT y CCOO, procediéndose a efectos de jornada laboral, en el plazo de cuatro meses, a su adecuación, de acuerdo con las características de los centros, a la jornada establecida en el Acuerdo de Educación y Ciencia de 11/04/89 en su apartado a).

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Los trabajadores que ostenten la condición de fijos discontinuos y ocupen plazas que figure con tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo, adquirirán la condición de trabajadores fijos con prestación de servicios continuados cuando por modificación de la citada Relación de Puestos el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Publicada la futura Ley de Salud Laboral, la Comisión del Convenio adecuará a la misma las disposiciones sobre Seguridad e Higiene que se recogen en este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente texto, la Comisión del Convenio podrá acordar, tras el estudio y análisis de los datos correspondientes, las modificaciones que estime pertinentes a las disposiciones del Capítulo XVI sobre Derechos Sindicales.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

Se anexan al presente Convenio y formarán parte integrante del mismo los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 27-05-86, 18-05-89, 06-06-90 y 15-11-90.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo, y entienden que su reducción implica la correcta organización del trabajo, de la medicina de empresa y de la Seguridad

Social, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como de la incentivación del interés por el servicio y de la responsabilidad individual del trabajador en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, así como de la necesidad de disminuirlo, dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios. Por ello, se establecerán mecanismos que permitan un control sistemático del absentismo y, en todo caso, de los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, la Junta de Andalucía aplicará cuantas medidas permita la legislación vigente en orden a conseguir la reducción del mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

El concurso de promoción que se convoque tras el de traslado resuelto en 1992 se regirá por las normas del art. 14 del III Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía y Decreto 132/91 de 9 de julio (BOJA del 18), teniendo en cuenta que:

a) Podrán participar en él los trabajadores fijos o fijos discontinuos que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de dos años en el mismo grupo profesional desde el que concursan.

b) Sólo podrán aspirar a vacantes de categorías profesionales correspondientes a grupos profesionales superiores a aquél al que pertenezcan.

c) Las vacantes de las categorías profesionales que se oferten a promoción serán acordadas por la Comisión del Convenio en el plazo máximo de 3 sesiones ordinarias o extraordinarias. En ningún caso será inferior a un mes el tiempo que medie entre la primera y tercera sesión, ni procederá ofertar vacantes correspondientes a categorías del Grupo profesional V.

d) Los trabajadores cuyo contrato finalice por ocupación de su plaza en este concurso y estén dentro del Acuerdo de 7 de noviembre de 1990, podrán optar entre prestar nuevos servicios en la Administración en las vacantes que resulten necesario cubrir y a tal efecto se oferten, o integrarse en la lista de espera establecida en el artículo 18 del presente Convenio y sobre la cual serán elegidos con carácter de absoluta preferencia. En el seno de la Comisión del Convenio se negociará la puesta en práctica de lo dispuesto en este apartado.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

La Comisión del Convenio se constituirá en 15 días, tras la publicación en BOJA del presente Convenio. Se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

Hasta tanto se acuerde el nuevo Reglamento seguirá en vigor el aprobado para el funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del III Convenio Colectivo, sin perjuicio de las modificaciones introducidas por este nuevo Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Durante 1993 y 1994 se exceptúa la cláusula de revisión salarial establecida en el apartado 14 del art. 54 del presente Convenio y se estará a lo previsto por las Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía para las desviaciones del I.P.C. contempladas en las mismas, que previamente habrá sido objeto de negociación en lo referente a este apartado en el seno de la Comisión del Convenio.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.**Artículo 1.- Ambito Funcional:**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y Servicios de ella dependientes.

Artículo 2.- Ambito Personal:

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídica laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el presupuesto general de gastos, en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común y que estarán acogidos a los regímenes especiales de la Seguridad Social que les correspondan en cada caso.

b) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

c) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.

d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos de ella dependientes, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las Unidades Administrativas de la Junta de Andalucía.

ANEXO III

Complemento de Categoría - 1.992

Grupo	Categoría	Importe Anual	Importe Mensual
I	—	717.120.-	59.760.-
II	—	632.076.-	52.673.-
III	2ª	598.080.-	49.840.-
III	1ª	530.052.-	44.171.-
IV	2ª	496.020.-	41.335.-
IV	1ª	462.000.-	38.500.-
V	2ª	462.000.-	38.500.-
V	1ª	427.956.-	35.663.-

ANEXO IV

Complemento por Trabajos Nocturnos - 1.992

Grupo	Pesetas/Hora
I	567.-
II	567.-
III.....	453.-
IV	453.-
V	453.-

ANEXO V

Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos - 1.992

Grupo	Importe por día trabajado
I	2.666.-
II	2.666.-
III.....	2.040.-
IV	2.040.-
V	2.040.-

ANEXO VI

Plus de Modernización - 1.992

Grupo	Categoría	Importe Mensual
I	—	5.188.-
II	—	4.230.-
III	2ª	4.573.-
III	1ª	4.573.-
IV	2ª	3.466.-
IV	1ª	3.466.-
V	2ª	3.038.-
V	1ª	3.038.-

ANEXO VII

Plus de Modernización - 1.992

Grupo	Categoría	Incremento Mensual
I	—	14.158.-
II	—	12.683.-
III	2ª	6.849.-
III	1ª	6.849.-
IV	2ª	5.188.-
IV	1ª	5.188.-
V	2ª	4.559.-
V	1ª	4.559.-

ANEXO VIII

Plus de Modernización - 1.994

Grupo	Categoría	Incremento Mensual
I	—	18.883.-
II	—	17.583.-
III	2ª	9.139.-
III	1ª	9.139.-
IV	2ª	6.922.-
IV	1ª	6.922.-
V	2ª	6.080.-
V	1ª	6.080.-

ANEXO IX

Plus de Turnicidad - 1.992 (*)

Grupo	Importe Mensual
I	27.857.-
II	23.643.-
III.....	17.624.-
IV	14.411.-
V	13.156.-

(*) Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

ANEXO X

Absorción del C.P.T.

Grupo	Pts./año 1992	Pts./año 1993	Pts./año 1994
I	8.000.-	12.000.-	16.000.-
II	6.000.-	9.000.-	11.000.-
III	4.000.-	6.000.-	8.000.-
IV	-	-	-
V	-	-	-

ANEXO XI

ACUERDO de 4 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 23 de octubre de 1985.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. n. 107, de fecha 15 de noviembre de 1985, páginas 3181 y siguientes.

ACUERDO de 10 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 27 de mayo de 1986.

Este Acuerdo se publicó en B.O.J.A. n. 61 de fecha 24 de junio de 1986, páginas 2221 y siguientes.

ACUERDO de 10 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 27 de mayo de 1986.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. n. 61, de fecha 24 de junio de 1986, páginas 2236 y siguientes.

ACUERDO de 3 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión de 19 de diciembre de 1986.

Este Acuerdo se publicó en B.O.J.A. n. 14, de fecha 20 de febrero de 1987, páginas 628 y siguiente.

ACUERDO de 20 de noviembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión del 16 de septiembre de 1987.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. n. 99, de fecha 24 de noviembre de 1987, páginas 5329 y siguientes.

ACUERDO de 23 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión de 3 de diciembre de 1987 sobre Profesores de Prácticas, Monitores de Transportes y Personal del Consejo Superior de Deportes.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. n. 23, de fecha 18 de marzo de 1988, páginas 1056 y siguientes.

ACUERDO de 11 de enero de 1990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo adoptado sobre el II Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión de 27 de noviembre de 1989, sobre Monitores de Residencias Escolares.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. n. 7, de fecha 24 de enero de 1990, página 337.

ACUERDO de la Comisión Paritaria de Clasificación del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, que se eleva a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, para su aprobación y posterior publicación.

Corrección de Errores del Anexo al Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Personal

Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, publicado por Acuerdo de 4 de noviembre de 1985 de la Dirección General de Trabajo (B.O.J.A. n. 107 de 15-11-85).

RESOLUCION de 26 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, relativa al anexo a la definición de Especialista en Puericultura.

Esta Resolución se publicó en B.O.J.A. n. 74 de 20 de agosto de 1991, páginas 7758 y siguiente.

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA EN SESION CELEBRADA EL DIA 27 DE MAYO DE 1986.

Punto 9.-

Comida:

Se acepta la propuesta de CC.OO. en el sentido siguiente, es decir, los trabajadores afectados por este Convenio que presten servicios en centros que tengan servicios de comedor, tendrán derecho a una comida por día trabajado y aquellos que en compensación por dicha comida vinieran percibiendo un complemento económico, lo mantendrán como complemento personal y a extinguir.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE PEMARES.

Primero. Los trabajadores de los Centros de PEMARES de Cartaya (Huelva) y Puerto de Santa María (Cádiz) afectado por los traslados de sus anteriores puestos de trabajo efectuados en 1985, tendrán derecho a la percepción de Plus de Distancia y Transporte por los recorridos que efectúen desde sus lugares de Residencia hasta el Centro de trabajo, con el cómputo de kilometraje que tenían reconocido con anterioridad al acuerdo adoptado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia en sesión celebrada el día 18 de mayo de 1989 (B.O.J.A. nº. 45/1989, de 9 de junio).

Segundo. La cuantía del citado Plus será la misma que con carácter general se aplique en cada momento a los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

Tercero. El presente acuerdo tendrá efectos económicos de 1 de enero de 1989, cesando en su aplicación a aquellos trabajadores afectados que voluntariamente pasen a residir en el Municipio donde esté ubicado su Centro de Trabajo, a los cuales les será de aplicación lo acordado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia en fecha 18 de mayo de 1989 (B.O.J.A. n. 45/1989, de 9 de junio).

Aquellos trabajadores que cambien su residencia a lugar distinto del que tuviesen reconocido a los efectos de este Plus, y no se instalen en Cartaya (Huelva) o Puerto de Santa María (Cádiz), tendrán derecho al cómputo de kilometraje real existente desde su nuevo Municipio de residencia hasta el Centro de Trabajo, siempre que la distancia fuere menor que la anteriormente reconocida.

ANEXO

NOMBRE	RESIDENCIA	KM. AL CENTRO DE TRABAJO
Alfaro Ruiz, Ignacio	Cádiz	39
Crespo Camacho, Rafael	Cádiz	39
Méndez Cifuentes, Jesús	Cádiz	39
Pérez Rodríguez, José Manuel	Sanlúcar	54
Ramírez de Arellano, L. Felipe	Sanlúcar	54
Cicre Buenaga, Pilar	Cádiz	39
Vázquez Salas, Nicolás	Cádiz	39
Alarcón López, Juan A.	Cádiz	39
Bruzón Gallego, M ^a . Angeles	Cádiz	39
Cárdenas Rojas, Salvador	Cádiz	39
Marengo Sierra, José Luis	Cádiz	39
Repiso Carrasco, Francisco		
Ríos Estévez, Jaime	Cádiz	39
Alarcón Daza, Juan	Cádiz	39
Arroyo Alvarez, Inmaculada	Cádiz	39
Infantes Flores, Carmen	Huelva	42
Gómez Rojas, Serafín	Huelva	42
Pérez Gragera, Juan M.	Lepe	37
Santa María Martínez, Manuela	Lepe	37
Royo Rodríguez, Abelardo	Huelva	42
Del Valle Pineda, José	Lepe	37
Andicoechea Buruchaga, Ramón	Huelva	42
Alvarez Garcia, Genaro	Huelva	42
Gutiérrez Cordero, J. Manuel	Huelva	42
Gutiérrez Terrero, José	Huelva	42
Cruzado Luma, M. Luis	Lepe	37
Suárez Vicente, Juan	Lepe	37
Villagrán Palazón, Manuel	Cádiz	37
Garrucho Rocher, J. Joaquín	Huelva	42
Parralo Bayo, Juan J.	Gibraleón	58
López López, J. Antonio	Isla Cristina	66
Morales Cañabate, Jesús	Huelva Excedencia	1-2-90
		42

Rodríguez Colombo, Antonio	Huelva	42
Pacheco Gutiérrez, Manuel	Isla Cristina	66
Sánchez Izquierdo, Francisco J.	Huelva	42
García Jiménez, Teresa	Lepe Excedencia	37
	31-12-89	
Martín González, Moisés	Isla Cristina	66

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, EN SESION CELEBRADA EL DIA 18 DE MAYO DE 1989 Y PUBLICADO EN EL B.O.J.A. N. 45 DE 9 DE JUNIO DE 1989.

Punto séptimo de su Orden del Día:

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cumplimiento del Artículo 44 del Convenio en vigor, acuerda, por unanimidad, aprobar la dotación de ropa de trabajo y la frecuencia de su renovación, que a continuación figura, para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, en el ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo.

ROPA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA AFECTADO POR EL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR

Personal de mantenimiento:

	Cantidad	Tiempo Anual
- Pantalón de trabajo	2	"
- Cazadora de trabajo	2	"
- Camisas m/c	2	"
- Camisas m/l	2	"
- Zapatillas de lona	1	"
- Zapatos de seguridad	1	3 años Pt.
- Botas de agua	1	2 años Pt.
- Chubasquero o Anorak	1	3 años Pt.

Conductores (*), Ordenanzas (), Vigilantes de oficina y Conserjes:**

- Pantalón o falda de invierno	2	2 años
- Pantalón o falda de verano	2	2 "
- Chaqueta traje	1	Anual
- Camisa m/l	2	"
- Camisa m/c	2	"
- Corbata	1	"
- Pisa-corbata con escudo Junta de Andalucía	1	3 años
- Bata	1	2 años Pt.
- Zapatos	2	Anual
- Calcetines o medias	4	"
- (*) Gabardina	1	3 años
- (*) Chaleco	1	Anual
- (***) Gabardina para ordenanzas que realicen gestiones en el exterior	1	3 años

Limpiadoras:

- Bata de limpieza m/l	1	Anual
- Bata de limpieza m/c	1	"
- Chaqueta punto	1	"
- Zuecos o zapatillas antideslizantes	2	"
- Medias o calcetines	4	"
- (*) Chubasquero	1	3 años Pt.
- (*) Anorak	1	3 años Pt.

(*) Para limpiadoras de Exteriores.

Vigilantes de Exteriores y Celadores de Puertos:

- Pantalón INV	2	2 años
- Pantalón VER	2	2 años
- Camisas m/c	2	Anual
- Camisas m/l	2	Anual
- Jersey	1	Anual
- Bufanda	1 s/clima	2 años Pt.
- Guantes lana o piel	1 s/clima	2 años Pt.
- Chubasquero	1	3 años Pt.
- Anorak 3/4 o chaqueta traje	1	3 años Pt.
- Abrigo	1 s/clima	3 años Pt.
- Botas T.G.C. o tipo militar	1	Anual
- Zapatos	1	Anual
- Corbatas	1	Anual
- Pisa-corbata con escudo Junta de Andalucía	1	3 Años

Médicos, Psicólogos, Pedagogos, Podólogos, Fisioterapeutas, A.T.S., Educador de Disminuidos, Estimulador, Logopeda, Terapeuta ocupacional, Puericulturas, Auxiliar Puericultora, Auxiliar Clínica, Auxiliar Clínica ayuda a domicilio (*):

- Batas o pijamas sanitarios	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	3	2 años
- Chaqueta punto	1	2 años
- Calcetines o medias	4	Anual
- Botas agua (Aux. Clin. Res. Perf.)	1	2 años Pt.

(*) Además: botas de agua, un bolso de útiles de trabajo y un anorak: s/uso.

Observaciones: para aquellas categorías que por razones terapéuticas no se aconseje la utilización de ropa sanitaria, se sustituirá por un chandal y zapatillas de deportes.

Educadores, monitores escolares y maestros de taller:

- Batas	2	Anual
- Chandal	2	2 años Pt.
- Zapatos de deportes	2	2 años Pt.

Gobernantas:

- Falda o pantalón VER.	2	2 años
- Falda o pantalón INV.	2	2 años
- Camisas m/c	2	2 Anual
- Zapatos	1	Anual
- Medias o calcetines	4	Anual
- Chaleco	1	2 años Pt.

Jefes de Almacén:

- Botas o zapatos	1	2 años Pt.
- Prenda abrigo especial cámara frigorífica	1	3 años Pt.
- Mono de trabajo	1	Anual
- Batas	1	Anual

Personal de cocina: Jefe de Cocina, Oficial 1ª de Cocina, Cocinero, Ayudante de Cocina y Pinche:

- Pantalones o faldas	2	Anual
- Guerreras m/c	2	2 años Pt.
- Guerreras m/l	2	2 años Pt.
- Gorro cocina y pico	2	Anual
- Delantales	4	Anual
- Delantales hule blanco	2	Anual
- Zapatos blucher suela goma blancos	2	2 años Pt.
- Calcetines o medias	4	Anual

Personal Servicio Doméstico: Comedor, lavandería, limpieza:

- Bata m/l	2	2 años
- Bata m/c	2	2 años
- Chaqueta punto	1	Anual
- Zuecos o zapatillas antideslizantes	2	2 años Pt.
- Medias o calcetines	4	Anual
- Delantal	2	Anual
- (*) Falda o pantalón comedor	2	Anual
- (*) Camisas m/c	2	Anual
- (*) Camisas m/l	2	Anual
- Chaquetilla camarero	2	Anual
- Pajarita	1	Anual

(*) Para personal de comedor de Residencias de Tiempo Libre.

Auxiliar de Laboratorio y Restauradores:

- Botas	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	2	2 años Pt.

Delineantes:

- Botas	2	Anual
---------	---	-------

Mecánicos ITV:

- Pantalón de trabajo	2	Anual
- Cazadora de trabajo	2	Anual
- Botas	1	Anual
- Zapatillas antideslizantes	2	Anual

PERSONAL DE OBRAS PUBLICAS.-

Capataces de Cuadrillas, Capataces de Brigadas, Celadores:

- Camisas INV.	2	Anual
- Camisas VER.	2	Anual
- Zapatos suela goma	1	Anual
- Botas de cuero	1	Anual
- Pantalón INV.	2	Anual
- Pantalón VER.	2	Anual
- Jersey punto	1	Anual
- Cazadora	2	Anual
- Anorak	1	3 años Pt.
- Traje de agua	1	3 años Pt.
- Botas de agua	1	2 años Pt.
- Gorras de visera	1	2 años Pt.
- Chaleco reflectante	1	3 años Pt.

Topógrafos:

- Zapatos	1	3 años Pt.
- Traje de agua	1	3 años Pt.
- Botas agua	1	2 años Pt.
- Chaleco reflectante	1	3 años Pt.
- Anorak	1	3 años Pt.

PERSONAL DE CENTROS DE TRABAJO DE I.A.R.A., A.M.A., AGRICULTURA

I.A.R.A.- Jefes de Servicios Mantenimiento, Encargados, Subinspectores, Vigilantes de Campo, Peones:

A.M.A.- Celadores de Caza, Jefe de Servicios de Mantenimiento, Encargados, Oficiales de Oficio, Conductores Mecánicos, Peones:

AGRICULTURA.- Jefe Servicios Mantenimiento Industrial (*), Capataces, Peones:

- Pantalón trabajo INV. 2 2 años
- Pantalón trabajo VER. 2 2 años
- Camisa trabajo m/l 2 Anual
- Camisa trabajo m/c 2 2 años
- Cazadora trabajo 2 2 años
- Calcetines 4 2 años
- Anorak 1 3 años Pt.
- Chubasquero 1 3 años Pt.
- Cinturón herramientas 1 s/trabajo
- Botas T.C.C. o tipo militar 2 Anual
- Botas de agua 1 2 años Pt.
- Botas de lona 2 2 años Pt.
- (*) Prenda especial cámara frigorífica 1 3 años Pt.
- (*) Zapatos de seguridad aislantes 1 3 años Pt.

(Pt) Las ropas de trabajo que figuran con este signo, independientemente del tiempo indicado para su cambio, podrán ser repuestas cuando se considere que con el uso se han deteriorado.

NOTA: No se incluyen en esta relación las prendas de seguridad e higiene (casco...) dado su obligado uso, así como los Útiles (cinturón de herramientas...) imprescindibles para la realización del trabajo.

ACUERDO de 4 de julio de 1990 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, de fecha 6 de junio de 1990 sobre reingreso de excedencias.

Este Acuerdo se publicó en B.O.J.A. núm. 61 de fecha 24 de julio de 1990.

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA EN SESION CELEBRADA EL DIA 4 DE DICIEMBRE DE 1990 Y PUBLICADO EN EL B.O.J.A. N. 107 DE 31 DE DICIEMBRE DE 1990

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Doña Clotilde Sancho Villanova, Secretaria de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, Certifico:

«Que en la sesión de la misma, celebrada el día 15 de noviembre de 1990 y en el punto sexto de su Orden del Día, se adoptó por unanimidad, el siguiente Acuerdo:

Artículo 51.11. Otros Complementos.

El Convenio Colectivo, en su artículo 51, apartado 11 contempla la posibilidad de que la C.I.V. establezca complementos al puesto de trabajo cuando, como consecuencia de las modificaciones de la R.P.T., se produzcan diferencias retributivas.

Los puestos de trabajo funcionarizados recientemente y que siguen siendo ocupados por personal laboral, en algunos supuestos tienen una retribución en cómputo anual superior a la que percibe el laboral que lo viene desempeñando.

En consecuencia se establece un complemento al puesto de trabajo que será la diferencia entre la retribución que perciba el personal laboral que lo viene ocupando, (entendiendo esta retribución como la suma de Sueldo Base, Complemento de Categoría y Complemento de Puesto de Trabajo, si lo hay) y la valoración de dicho puesto en la R.P.T. que incluye Sueldo Base, Complemento de Destino y Complemento Específico. Entendiéndose este Complemento Específico minorado en la cuantía correspondiente al concepto dedicación que figura en la R.P.T.. Todo lo anterior referido a la retribución en cómputo anual y dividido por doce mensualidades.

CUANTIAS EN MILES DE PESETAS ANUAL CORRESPONDIENTES AL FACTOR DEDICACION DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO AÑO 1.990

	GR.: A	GR.: AB, B	GR.: BC, C	GR.: CD, D	GR.: DE, E
	1.990	1.990	1.990	1.990	1.990
30	271				
29	271				
28	255				
27	255				
26	239	215			
25	239	215			
24	220	201			
23	220	201			
22	204	189	177		
21	204	189	177		
20	183	177	167		
19	183	177	167		
18	183	177	161	139	
17	183	161	161	139	
16	183	161	139	139	
15	183	161	139	129	
14	183	161	139	129	122
13		161	139	116	108
12		161	139	116	108
11			139	116	108
10				116	108
9				116	108
8					108

ANEXO XII

REGLAMENTO INTERNO COMISION INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 1.- FINALIDAD.-

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, que se crea según lo establecido en el artículo 7.5 del vigente Convenio Colectivo, tiene por objeto el velar por el estricto cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de aquellos temas que puedan plantearse, que repercutan y/o afecten al personal laboral, incluido en el ámbito de aplicación de dicho Convenio.

Artículo 2.- COMPOSICION.-

La Comisión estará formada por doce miembros, de los cuales seis serán por parte de la Administración y otros seis por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, de los que cuatro lo serán por U.G.T. y dos por CC.OO.

El Presidente de la Comisión será el Ilmo. Sr. Secretario General para la Administración Pública o persona autorizada, con poder de decisión, en quien éste delegue.

El Secretario de la Comisión será la personal que designe la Administración que asistirá a la reunión con voz pero sin voto.

Tanto la Administración como cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrá contar con un máximo de dos asesores.

Cada una de las partes, previo al inicio de cada reunión, acreditará, ante el Sr. Secretario, a sus representantes asistentes a la misma.

Artículo 3.- FUNCIONAMIENTO.-

3.1.- DE LAS REUNIONES.-

De todas las reuniones, se levantará Acta numerada que deberá ser confeccionada, de modo que puedan ser aprobadas y firmadas por los representantes sindicales y de la Administración en la reunión siguiente.

Aprobada el Acta y de forma inmediata, el Secretario enviará copia a las Centrales Sindicales presentes en la Comisión, a las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías y Secretarías Generales de los Organismos Autónomos.

El Orden del Día de las reuniones será fijado en la Comisión Permanente, que se crea en el Art. 3.3. de este Reglamento, de acuerdo con las propuestas de la Administración y de las Centrales Sindicales integrantes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, para lo cual dicha Comisión se reunirá con diez días al menos de antelación, a la reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, si ésta fuera Ordinaria y por el tiempo indispensable que nunca podrá ser inferior a veinticuatro horas, si es Extraordinaria.

3.1.1. DE LAS REUNIONES ORDINARIAS.-

Las reuniones Ordinarias se celebrarán una vez al mes, en el día y hora que se acuerde por la propia Comisión de Interpretación y Vigilancia y para lo que se establecerá, a ser posible, un calendario trimestral.

Por el Secretario se remitirá la convocatoria a los portavoces de la Administración y de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión así como a la Federación Regional de estas mismas Centrales. La convocatoria se hará por escrito y con siete días de antelación como mínimo.

3.1.2. DE LAS REUNIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las reuniones Extraordinarias podrán ser convocadas por Resolución del Sr. Presidente, por procedimiento de urgencia, siempre que el contenido de los temas así lo requiera, bien por iniciativa propia o bien a petición de la parte social y planteada dicha petición por cualquiera de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Por el Secretario se citará con el mismo requisito de la ordinaria y con una antelación mínima de veinticuatro horas.

3.2.- DE LOS COMPONENTES DE LA COMISION.-

3.2.1.- Del Presidente:

- Dictaminará el comienzo y finalización de las reuniones.
- Dará la palabra a los restantes miembros y podrá tasar el tiempo de actuación de éstos en los debates cuando por operatividad, lo crea conveniente.
- Dirigirá los debates y propondrá las votaciones.
- Acordará el tiempo en los recesos.

3.2.2.- Del Secretario:

- Levantará Acta de todo lo tratado, para el fiel reflejo de las reuniones, haciendo constar cuantas cuestiones e intervenciones les sean solicitadas por cualquiera de los miembros de la Comisión, especificando, en este caso, el carácter particular de dicha intervención.
- Convocará a los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia en los casos y formas especificadas en los artículos anteriores.
- Expedirá, a petición de los miembros, las certificaciones de los Acuerdos que se tomen.

3.2.3.- De los Portavoces:

- El Presidente de la Comisión será el Portavoz por parte de la Administración.
- Cada Central Sindical firmante del Convenio nombrará, de entre sus representantes en la Comisión, a su propio Portavoz.
- Cada Portavoz podrá solicitar de la Presidencia recesos, cuando, por mejor entendimiento, lo crea necesario.
- Corresponderá a los Portavoces la firma de las Actas de las reuniones.

3.2.4.- De los Asesores:

- Los Asesores tienen como misión asistir a la Administración y a las Organizaciones Sindicales, respectivamente, en todos aquellos temas, que por su particularidad así lo requiera.
- Tendrá voz pero no voto.

3.3.- COMISION PERMANENTE Y COMISION DE TRABAJO.-

Se crea una Comisión Permanente de seis miembros de los que tres lo serán por la Administración, dos por U.G.T. y uno por CC.OO.

Se reunirá como mínimo dos veces al mes y entre sus funciones específicas estará la elaboración del Orden del Día de las reuniones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, y el estudio y aprobación, en su caso, siempre pendiente de la ratificación por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, de las peticiones documentales que se presenten.

El plazo de su estudio y tramitación de documentos por la Comisión Permanente, no será superior a treinta días hábiles desde que el escrito haya sido registrado en la Consejería de Gobernación.

3.4.- DE LOS ACUERDOS.-

Para la válida adopción de Acuerdos se requerirá, la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El voto será ejercido por los portavoces de la Administración y de cada una de las Centrales Sindicales, respectivamente y a este efecto se computará el voto de cada Portavoz, como la suma de los votos de los componentes que, respectivamente, representan.

Debatido cada punto del Orden del Día, y antes de pasar al siguiente, se dará lectura al Acuerdo adoptado, en su caso, al objeto de que los miembros de la Comisión puedan emitir sus matizaciones, si las hubiere.

Artículo 4.- ATRIBUCIONES, DERECHOS Y OBLIGACIONES.-

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para el Personal Laboral reconocen a la Comisión de Interpretación y Vigilancia como ente autorizado para:

- Velar por el estricto cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
- Dictaminar sobre la interpretación del articulado del Convenio.
- Resolver cuantas cuestiones y consultas sean hechas por los trabajadores acogidos al Convenio y referidas al articulado del mismo.

La Administración se compromete a poner los medios para facilitar a las partes integrantes de la Comisión, que lo soliciten, la información complementaria para el estudio o valoración de los temas a tratar.

Las partes integrantes de la Comisión velarán por el cumplimiento del presente Reglamento así como el de todos aquellos Acuerdos que se adopten.

DISPOSICION FINAL.

Los componentes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia reconocen y acepta este Reglamento como norma válida y se comprometen a actuar, en todo momento, dentro de lo especificado en su articulado.

Por los asistentes se adopta el Acuerdo de aprobar en todos sus términos los cuatro artículos y la Disposición Final, que a partir de hoy constituyen el Reglamento Interno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 15 de noviembre de 1992, por la que se prorrogan dentro del Plan Andaluz de Investigación, becas de formación de personal investigador en colaboración con la empresa Destilaciones García de la Fuente, S.A., convocatoria de 1990.

Concluyendo el segundo período de disfrute de la beca de Formación de Personal Investigador en Colaboración con la empresa Destilaciones García de la Fuente, S.A., dentro del Plan Andaluz de Investigación, correspondiente a la Convocatoria de 1990, Orden de 12 de noviembre de 1990 (BOJA núm. 97 de 23 de noviembre), esta Consejería de Educación y Ciencia ha dispuesto:

Primero: Prorrogar el disfrute de la beca de Formación de Personal Investigador en Colaboración con Destilaciones García de la Fuente, S.A. de la citada Convocatoria a los beneficiarios de las mismas, que figuran en el Anexo adjunto, desde el 15 de noviembre de 1992 al 14 de noviembre de 1993.

Segundo: La dotación de la beca, con una duración de doce meses, cubrirá los siguientes aspectos:

1. Una asignación de 95.000 pesetas brutas mensuales.
2. Seguro combinado de accidentes individuales, intervención quirúrgica, hospitalización y asistencia médica.

La percepción de la beca será incompatible con cualquier otra retribución, beca o ayuda no autorizada expresamente por la Dirección General de Universidades e Investigación.

Tercero: Los beneficiarios están obligados a:
a) Desarrollar eficazmente el Plan de Trabajo presentado, de conformidad con los indicaciones del Director del Proyecto.