

Referencia del Expediente: 06/AT-010177-016326.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 7 de julio de 2005.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del “V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura”. Expte.: 6/2005.

Visto el texto del “V convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura” (código informático 8100052), suscrito el 8 de julio de 2005, de una parte, por la Excm. Sra. Consejera de Presidencia en representación de la Junta de Extremadura, una vez ratificado el mismo por Consejo de Gobierno celebrado el 5 de julio de 2005, y de otra, por los representantes de los sindicatos FSPUGT, FSAP-CC.00. y CSI-CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura”.

Mérida, 13 de julio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

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

Artículo 1. Partes negociadoras, ámbito y vigencia.

a) Partes negociadoras. El presente Convenio es de ámbito superior a la empresa y se ha negociado y concluido entre la Junta de Extremadura y las Centrales Sindicales FSP-UGT, FSAP-CC.00. y CSI-CSIF, legitimadas para ello, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Asimismo, este Convenio será de aplicación al personal laboral cuyo ingreso se produzca posteriormente en virtud de transferencias y se adhieran al mismo mediante el correspondiente acuerdo de integración.

Al personal contratado con cargo al Capítulo VI del estado de gastos de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, relativo a Inversiones, le será de aplicación en las siguientes materias: selección, retribuciones, dietas y gastos de desplazamiento, jornadas, permisos, salud laboral, vacaciones y régimen disciplinario.

El personal contratado con carácter temporal por la Consejería de Educación para la realización de actividades complementarias en los Centros de Enseñanza Públicos se clasifica en la categoría de Monitor de Actividades Formativas Complementarias, perteneciente al Grupo IV, sin perjuicio de lo que se disponga en su Reglamento de organización y funcionamiento y de la retribución pactada en la Mesa de Negociación de Empleados Públicos y Comisión Paritaria de 17 de julio de 2000.

El presente Convenio Colectivo no será de aplicación al personal laboral transferido en virtud del Real Decreto 1477/2001, de 27 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Extremadura de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, a excepción del personal laboral que en el momento del traspaso estaba destinado en las antiguas Dirección Provincial y Territorial del INSALUD. Así mismo, se aplicará al personal que ocupe alguno de los puestos de trabajo de personal laboral adscrito al SES procedente de la Consejería de Sanidad y Consumo que figuran en el Decreto 27/2004, de 23 de marzo, por el que se modifica la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral de la Consejería de Sanidad y Consumo, en tanto no se proceda en su caso, a su

integración en el régimen de personal estatutario del Servicio Extremeño de Salud.

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

Al personal de prevención y extinción de incendios se le aplicará lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. No obstante, le será de aplicación lo dispuesto específicamente en las Normas de Organización y Funcionamiento en las siguientes materias: régimen de funciones, horas extraordinarias, horario de trabajo, domingos y festivos, disponibilidad, vacaciones, permisos y licencias, formación, régimen disciplinario y sancionador.

La organización y funcionamiento del citado personal se regulará en lo dispuesto en las citadas normas.

c) Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2007.

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

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la Junta de Extremadura, a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y a las Centrales Sindicales firmantes, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Artículo 3. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de los cuatro meses anteriores a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Denunciado el Convenio seguirá vigente el contenido normativo del mismo hasta la aprobación y publicación de uno nuevo. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Junta de Extremadura, sin perjuicio de la consulta y la participación de las centrales sindicales firmantes del Convenio, cuando las

decisiones de la Administración Pública tomadas en ejercicio de sus potestades de autoorganización puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados en los Centros de la Junta de Extremadura, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio participarán en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo de los distintos centros, debiendo ser oídas en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los compromisos de mejora de la calidad de los servicios que se definen en el Plan de Modernización, Simplificación y Calidad para la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2004-2007, abundará en el modelo de Administración orientada al ciudadano, así como en la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones aplicadas a la gestión y propiciará la participación de los propios empleados públicos como agentes necesarios en un entorno abierto y participativo; en este sentido la organización del trabajo se inspirará, entre otros, en los siguientes criterios:

- a) La mejora de la prestación de servicios públicos de acuerdo con criterios de eficiencia.
- b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.
- c) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar.
- d) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.
- e) La mejora de la calidad del empleo público, mediante la profesionalización, promoción y la formación del personal.
- f) La evaluación del desempeño.
- g) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria formada por seis representantes

de la Administración y otros seis de entre las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b) Vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.
- c) Fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzosos.
- d) Negociar previamente las convocatorias para la cobertura definitiva de puestos de trabajo.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las partes.
- f) Conocer las medidas a que se refiere el artículo 4 que afecten a las condiciones de trabajo.
- g) Negociar los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos de los puestos de trabajo que supongan modificación de las condiciones de trabajo.

Igualmente, la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación y participación en la determinación de las condiciones generales de trabajo del personal laboral de la Junta de Extremadura.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes, al menos, cuatro representantes de las Centrales Sindicales y dos representantes de la Administración.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada dos meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno. Las actas de la Comisión Paritaria, en las que deberán constar expresamente los acuerdos y los votos particulares, en su caso, serán redactadas y remitidas a las Centrales Sindicales en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. Una vez

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

Se podrán crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal laboral, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:

GRUPO I:

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

GRUPO II:

Constituye el Grupo II el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio o equivalente: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

GRUPO III:

Constituye el Grupo III el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

GRUPO IV:

Constituye el Grupo IV el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

GRUPO V:

Constituye el Grupo V el personal laboral que esté en posesión del Certificado de Escolaridad, del certificado de haber cursado un Programa de Garantía Social o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.

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

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales serán las que figuran en el Anexo III.

Artículo 7. Retribuciones.

Los conceptos retributivos del personal laboral, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo V, son:

1. De carácter básico:

a) Sueldo: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador. Su cuantía es la que se establece por cada Grupo en el apartado A de la tabla salarial que figura en Anexo V.

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

Grupo I, asimilado al Grupo A de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Grupo II, asimilado al Grupo B de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Grupo III, asimilado al Grupo C de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Grupo IV, asimilado al Grupo D de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Grupo V, asimilado al Grupo E de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

b) Complemento de Antigüedad: se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Administración de la Junta de Extremadura, siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía, única para todos los Grupos, es la que se establece en el apartado B de la tabla salarial. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan los tres años de permanencia o múltiplos de tres. Las cantidades anuales que cada trabajador tenga derecho a percibir por razón del tiempo de servicios prestados en ésta o en cualquier otra Administración Pública, y que excedan del valor dado al complemento de antigüedad, se consolidarán como Complemento Personal Garantizado.

El Complemento Personal Garantizado o similar que tenga reconocido el personal transferido a la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura con posterioridad al 1 de abril de 2000, o que se transfiera durante la vigencia del presente Convenio, continuará teniendo el mismo tratamiento o naturaleza jurídica que en la Administración y Convenio de origen, sin que en ningún caso pueda transformarse en Complemento de Antigüedad.

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

c) Paga Extraordinaria: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del sueldo, el Complemento de antigüedad, el Complemento personal garantizado que, en su caso, pueda tener reconocido cada trabajador, y el porcentaje del valor mensual del complemento de destino correspondiente al Grupo en que se encuadre la categoría profesional del trabajador, según establezca cada año la Ley de Presupuestos Generales.

El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos del trabajador los días 1 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días trabajados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de diciembre al 31 de mayo y desde el 1 de junio al 30 de noviembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

2. De carácter complementario:

a) Complemento de Destino: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo

importe viene determinado por el nivel que se asigna al Grupo de pertenencia del trabajador. Su cuantía, que será igual a la prevista legalmente en cada momento para los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura que desempeñen puestos de trabajo con el mismo nivel, es la que se establece en el apartado C de la tabla salarial.

b) Complemento Específico General: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el tipo que se asigna al puesto encuadrado en la categoría profesional a la que pertenece el trabajador. Su cuantía es la que se establece para cada tipo en el apartado D de la tabla salarial contenida en el Anexo V.

c) Complemento Específico Especial: destinado a retribuir condiciones de la prestación laboral distintas a las asignadas con carácter general al puesto encuadrado en la categoría profesional. Estos complementos se abonarán, en su caso, con independencia del Complemento Específico General que se establece en el apartado anterior. Cuando las circunstancias particulares de la prestación laboral sean habituales, estos complementos se abonarán con carácter fijo y periodicidad mensual y figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo. Cuando dichas circunstancias no sean habituales estos complementos se abonarán, previo reconocimiento del Director General de la Función Pública, en la cuantía que corresponda según el período de tiempo durante el que se ha realizado la prestación laboral en cualquiera de los regímenes que a continuación se indican. Con independencia de que los referidos complementos figuren para cada puesto de trabajo en la R.P.T., su devengo se producirá siempre que se acredite la efectiva realización de la prestación laboral en el régimen que para cada complemento se indica.

Los tipos de complemento específico especial son:

L.1. Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de, como mínimo, el 25% de la jornada en el período considerado en cada caso. Su cuantía, que será única para todos los Grupos, es la que se establece para este tipo en el apartado E de la tabla salarial contenida en el Anexo V.

L.2. Nocturnidad: retribuye la jornada de trabajo prestada en horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Se considera a estos efectos horario nocturno las horas comprendidas entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. La cuantía de este complemento, cuando la totalidad

de la jornada se realice en periodo nocturno y deba percibirlo con carácter fijo y periodicidad mensual, es la que se establece para este tipo, por cada Grupo, en el apartado E de la tabla salarial. Cuando no se realice la totalidad de la jornada en horario nocturno este complemento se abonará por horas conforme al valor por hora y Grupo que se establece en el referido apartado de la tabla salarial.

No obstante lo anterior, no se considerará horario nocturno cuando el inicio de la jornada laboral comience a partir de las 7,00 de la mañana.

L.3. Jornada Partida: retribuye la prestación de la jornada laboral dividida en horario de mañana y tarde, con una interrupción de al menos una hora y siempre que dicho régimen de jornada partida se realice al menos durante tres días a la semana.

Su cuantía, que será única para todos los Grupos, es la que se establece para este tipo en el apartado E de la tabla salarial. No obstante, en el supuesto de que determinados puestos de trabajo conllevaran un régimen igual al del subtipo J.P.2 para personal funcionario, les será de aplicación la misma cuantía fijada para éste.

L.4. Trabajos en domingos y festivos: Retribuye la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en festivo. No obstante lo anterior, no se considerará trabajo en domingos o en festivos cuando el inicio de la jornada sea anterior a las 24,00 horas del referido domingo/ festivo y al menos dos tercios de la jornada transcurran con posterioridad a las 24,00 horas del día festivo.

Su cuantía, que será única para todos los Grupos, es la que se establece para este tipo en el apartado E de la tabla salarial por cada domingo o festivo trabajado en jornada completa, y, en su caso, en función de las horas trabajadas aisladas no integrantes de una jornada completa. En tal caso, el valor de la hora es el que se establece para cada Grupo en el referido apartado.

L.5. Peligrosidad, penosidad y toxicidad: retribuye la realización de funciones o el desempeño de la prestación laboral en un puesto para el que la Relación de Puestos de Trabajo o el órgano competente para su reconocimiento, haya establecido este complemento. Su cuantía, cuando el desempeño de las funciones o tareas calificadas con tal carácter se realice durante la totalidad de la jornada laboral, es la que se establece para este tipo, por cada Grupo, en el apartado E de la tabla salarial. En otro caso, la cuantía se establecerá proporcionalmente y en cómputo mensual, en función del tiempo de exposición a situaciones de riesgo y de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Cuando este complemento no venga establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, será competente para su reconocimiento el Director General de la Función Pública, previo informe del Servicio de Salud y Riesgos Laborales que corresponda, atendiendo a las circunstancias existentes en cada momento, por lo que su concesión podrá ser revisada cuando se den las condiciones para ello. Este complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales y de riesgos importantes, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias que lo justifican, o cuando el órgano administrativo haya aplicado las medidas preventivas adecuadas que fijen las Evaluaciones de Riesgos Laborales.

L.6. Complementos por Libre Designación:

L.6.1. Puestos de Dirección: se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de Director en los Centros y Unidades que se relacionan en el Anexo IV, apartado A.

L.6.2. Libre Designación de Funciones: se abonará a los trabajadores a los que se encomienden las funciones de responsabilidad o coordinación en los centros que se relacionan en el Anexo IV, apartado B. Será competente para su reconocimiento el Director General de la Función Pública a propuesta de la Secretaría General correspondiente.

L.6.3. Coordinación de CEDEX: Se abonará a aquellos trabajadores a los que en los mencionados centros se les encomienden las funciones de coordinación. Será competente para su reconocimiento el Director General de Función Pública a propuesta de la Secretaría General correspondiente.

Estos tipos de complemento se abonarán mientras se desempeñen los puestos de dirección o se realicen las funciones de responsabilidad o coordinación encomendadas. Se devengarán por mensualidades completas a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que le sea reconocido, y hasta el último día del mes en que finalice el desempeño del puesto de dirección o de las funciones de responsabilidad o coordinación encomendadas. Únicamente se abonará por días en los supuestos en que el inicio y el cese, imputable este último al trabajador, se produzca en el mismo mes.

La cuantía de los complementos por libre designación es la que se establece para cada tipo en el apartado E de la tabla salarial contenida en el Anexo V.

L.7. Director de Centros: se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de Director en los siguientes tipos de centro: Centros Infantiles, Hogares de la Tercera Edad, Hogar Club de Ancianos Traja-

no, Centro Ocupacional y Centros de Atención a Discapacitados. Sus cuantías serán las que se establecen para este tipo en el apartado E de la tabla salarial para cada clase de Centro.

L.8. Actividades Docentes: Con objeto de equiparar las retribuciones de los profesores de actividades docentes de las Escuelas de Formación Agraria a las que percibe el personal funcionario en los mismos centros, se establece un complemento específico cuya cuantía es la que figura para este tipo en el apartado E de la tabla salarial.

L.9. Conductores: Se abonará a aquellos trabajadores de las categorías profesionales de oficial de 1ª y 2ª, especialidad conductor, que, de forma habitual, realicen funciones de conducción de turismos en condiciones de peculiar disponibilidad y con distribución irregular de su jornada. Dicho complemento se reconocerá por el Director General de la Función Pública a propuesta del Secretario General de la Consejería correspondiente, previo informe favorable de la Comisión Paritaria. Este complemento será incompatible con la percepción de los complementos específicos especiales L.1, L.3, L.4, L.11 y L.12, así como con la compensación por horas realizadas en jornada irregular. Su cuantía, única para las dos categorías profesionales, es la que se establece para este tipo en el apartado E de la tabla salarial.

L.10. Pesaje e Inspección: Se abonará a aquellos trabajadores que realicen funciones de pesaje de vehículos e inspección de carga, en atención a las características de la prestación de sus servicios, y en particular a su peculiar disponibilidad y a la distribución irregular de su jornada. Dicho complemento se reconocerá por el Director General de la Función Pública a propuesta del Secretario General de la Consejería correspondiente, previo informe favorable de la Comisión Paritaria. Este complemento será incompatible con la percepción de los complementos específicos especiales L.1, L.3, L.4, L.11 y L.12, así como con la compensación por horas realizadas en jornada irregular. Su cuantía, única para todos los Grupos, es la que se establece para este tipo en el apartado E de la tabla salarial.

L.11. Conservación, Control y Vigilancia de Carreteras y Obras de Infraestructuras.

a) Se abonará a los trabajadores que realicen funciones de conservación de carreteras en atención a las características específicas de estas funciones, como la disponibilidad en emergencias, peligrosidad, toxicidad o penosidad, por lo que no podrán percibir otra retribución por estos mismos conceptos.

b) Asimismo se abonará a los trabajadores que realicen funciones de control y vigilancia de carreteras y de obras de infraestructura,

en atención a las características de la prestación de sus servicios y en particular a su peculiar disponibilidad y distribución irregular de su jornada, en los términos que establece el artículo 19 del Convenio Colectivo.

Dicho complemento será incompatible con los complementos específicos especiales identificados en el Convenio como L.1, L.2, L.3, L.4, y L.5, con la percepción de horas extraordinarias y con la compensación por horas realizadas en jornada irregular.

Este complemento se abonará a las categorías y en la cuantía que se establece para este tipo en el apartado E de la correspondiente tabla salarial.

L.12. Prevención y Extinción de Incendios. Se abonará a los trabajadores incluidos en las categorías profesionales que se relacionan en la tabla salarial, y que realicen funciones de prevención y extinción de incendios, en atención a las características específicas de estas funciones, como la especial disponibilidad y la peligrosidad y penosidad, por lo que no podrán percibir otra retribución por estos mismos conceptos. En lo que se refiere a la especial disponibilidad, y sin perjuicio de lo que específicamente se regule en las Normas de Organización y Funcionamiento, en Época de Peligro Alto consistirá en una disponibilidad diaria total, salvo que se trate de día de descanso, y en Época de Peligro Bajo, una disponibilidad de una semana completa, de lunes a domingo, por cada periodo de tiempo que se especifique en las referidas Normas. La declaración de Peligro Medio dentro de la Época de Peligro Bajo, cuando así lo requieran las circunstancias de la zona o zonas de coordinación afectadas, conllevará la misma disponibilidad que en la Época de Peligro Alto, si bien en el supuesto de que en cómputo anual se superen seis meses completos de disponibilidad diaria total, sin contar la disponibilidad semanal periódica específica de la época de peligro bajo, se compensará por los procedimientos que se establezcan en las referidas Normas. Su cuantía es la que se establece para este tipo en el apartado E de la correspondiente tabla salarial.

L.13. Guardias de Incendios. Destinado a retribuir la prestación de servicios en régimen de disponibilidad absoluta de diecisiete horas diarias de presencia física en la zona, de conformidad con lo que establece el Plan Infoex, además de las siete horas de jornada ordinaria, durante la época de peligro alto de incendios que para cada año se establezca a tenor de lo dispuesto en el Decreto 123/2005, de 10 de mayo, por el que se aprueba el Plan Infoex. Este complemento lo percibirán los Agentes de Medio Ambiente Laborales que realicen estas funciones, hasta que finalice el proceso de funcionarización de dicho colectivo, y los trabajadores con la categoría profesional de Oficial de Primera, Especialidades

Mecánica y Conductor, Oficial de Segunda, Especialidad Conductor, Jefe de Taller e Inspector Revisor que realicen las citadas funciones de guardias de incendios. Sus cuantías son las que se establecen en el apartado E de la correspondiente tabla salarial.

L.14.1. Complemento por Guardias de Emergencia de Carreteras. Destinado a retribuir las guardias de emergencia de carreteras efectivamente realizadas por cada trabajador de conservación de carreteras como consecuencia de su incardinación en el Plan de Emergencias de Carreteras. Dichas guardias, que serán obligatorias y, previamente programadas con carácter semanal, suponen la exigencia de que los trabajadores designados deben estar localizados y deben atender en un plazo no superior a quince minutos, cualquier tipo de emergencia de acuerdo con el Protocolo de Emergencias de Carreteras que, canalizada a través del responsable en cada provincia del Plan de Emergencia, pueda plantearse en su zona. El abono de estas guardias será incompatible con la compensación por horas realizadas en jornada irregular y con el abono de horas extraordinarias por este concepto.

Si como consecuencia de unas circunstancias excepcionales se requiriese la participación en una emergencia de trabajadores no incluidos en la programación semanal, éstos percibirán la parte proporcional, por días del importe correspondiente a una guardia, incrementado en un 75%.

L.14.2. Complemento por Guardias del personal del parque de maquinarias. Destinado a retribuir las guardias efectivamente realizadas por cada trabajador de las Categorías de Oficial de Primera y Segunda en las Especialidades de Mecánica y Electricidad del Automóvil, Especialistas de Oficio especialidad Mecánica, Jefe de Taller, Inspector Revisor y Peón Especializado, especialidad Mecánica, adscrito a los Parques de Maquinaria, como consecuencia de su incardinación en el Plan de Emergencias de Carreteras y en el Plan Infoex. Dichas guardias, que serán obligatorias y previamente programadas con carácter semanal, suponen la exigencia de que los trabajadores designados deben estar localizados y deben atender en un plazo no superior a quince minutos, cualquier tipo de emergencia de acuerdo con el Protocolo de Emergencias de Carreteras que, canalizada a través del responsable en cada provincia del Plan de Emergencias de Carreteras y Plan Infoex, respectivamente, pueda plantearse en su zona. El abono de estas guardias será incompatible con la compensación por horas realizadas en jornada irregular y con el abono de horas extraordinarias por este concepto.

La cuantía de este complemento será la que se establece para este tipo, por cada Categoría y Especialidad, en el apartado E de la tabla salarial.

L.15. Responsable de unidad de conservación y responsable de parque móvil.

Se abonará a los trabajadores de las categorías de Jefe de Conservación y de Jefe de Parque Móvil en atención a las características de la prestación de sus servicios y en particular a su especial responsabilidad.

La percepción de este complemento será incompatible con los complementos específicos especiales identificados en el Convenio como L.1, L.2, L.3, L.4, L.5, L.12, L.13 y L.14, con la percepción de horas extraordinarias y con la compensación por horas realizadas en jornada irregular. Su cuantía es la que se establece para este tipo en el apartado E de la correspondiente tabla salarial.

L.16. Coordinación de ITV: Se abonará a aquellos trabajadores que en los mencionados centros realicen funciones de coordinación de ITV. Será competente para su reconocimiento el Director General de Función Pública a propuesta de la Secretaría General correspondiente.

d) Retribuciones de carácter personal: Son los complementos personales transitorios y los complementos personales garantizados que a partir de la entrada en vigor de este Convenio se reconozcan, o que se tuvieran reconocidos con anterioridad. El complemento personal transitorio se reducirá en cuantía igual a la totalidad del incremento de retribuciones que con carácter fijo y periodicidad mensual tenga derecho el trabajador, exceptuando el Sueldo Base y el Complemento de Antigüedad.

3. Incrementos Anuales

Las cuantías del Sueldo, del Complemento de Antigüedad, del Complemento de Destino, del Complemento Específico General y del Complemento Específico Especial, se incrementarán por cada año de vigencia de este Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, incrementos que en todo caso serán objeto de negociación con las Centrales Sindicales con representación en la Junta de Extremadura en la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, con anterioridad a que se aprueben las citadas Leyes Presupuestarias.

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

La aplicación de cláusulas de recuperación de poder adquisitivo, mediante la distribución de fondos adicionales o de cualquier otra

fórmula que se utilizara para el conjunto de los empleados públicos de la Administración General del Estado, será de aplicación automática e inmediata para el personal de la Comunidad Autónoma de Extremadura, mientras no exista un acuerdo específico al respecto.

Artículo 8. Aplicación del incremento retributivo.

Las partes pactan expresamente que los efectos económicos de los incrementos salariales previstos en este convenio, con las salvedades que específicamente se establecen en determinadas materias, serán del 1 de enero de 2005, no procediendo en ningún caso y por ningún concepto la liquidación de diferencias salariales por periodos anteriores a dicha fecha.

Las mejoras salariales que figuran en Anexo VI derivan del Acuerdo para la mejora de las condiciones de trabajo y de la prestación de los servicios públicos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura y se sustentan sobre los fundamentos y objetivos de mismo, particularmente en lo relativo a la implicación de todos los recursos de personal en el proceso permanente de mejora y modernización que ha sido impulsado sustancialmente a través del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad para la Administración de la Comunidad Autónoma, así como en lo referido a la conveniencia de articular una política retributiva que se inspire sobre bases de homogeneidad y de equidad.

El incremento sobre el Complemento Específico General se aplicará incrementando, en las cuantías que para cada año se especifica, el importe de cada uno de los complementos específicos generales existentes. Asimismo, las cuantías cuyo abono corresponda efectuar en 2006 y en 2007, se verán igualmente incrementadas en los porcentajes de incremento retributivo general que disponga para cada año la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, y tomando como referencia la cuantía del año anterior. En todo caso, las cuantías que en la tabla de incremento figuran para 2005 se abonarán en enero de 2006.

Artículo 9. Puestos y funciones de Libre Designación.

Serán catalogados como puestos de libre designación los correspondientes a la dirección de los Centros enumerados en el Anexo IV.A.

En Anexo IV.B se identifican las funciones de coordinación o responsabilidad especial, que se asignarán por libre designación, en los centros de trabajo que igualmente se especifican y que por sus características así lo requieren.

Asimismo, si durante la vigencia de este Convenio se pusieran en funcionamiento centros o servicios similares a los anteriores, las

direcciones de los mismos y, en su caso, las funciones de coordinación o responsabilidad especial, serán también catalogadas como de libre designación.

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

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

Hasta tanto los referidos puestos de libre designación se cubran mediante convocatoria pública, podrán proveerse mediante adscripción temporal por trabajadores fijos de los Grupos I y II, por resolución de la Dirección General de la Función Pública, previa propuesta de la Consejería correspondiente y con informe, en su caso, de la Consejería de origen del trabajador.

Artículo 10. Dietas y Gastos de Desplazamientos.

Las indemnizaciones del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración Autonómica en las condiciones del Decreto 51/89, de 11 de abril, o el que esté en vigor, serán las que se establecen en el Anexo VII de este Convenio. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio las mismas se actualizarán con el incremento que por este concepto se establezca, en su caso, por Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Para las dietas en el extranjero se estará a lo dispuesto en el Anexo III del Decreto 51/1989, de 11 de abril, o el que esté en vigor.

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

Artículo 11. Movilidad geográfica.

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

La movilidad geográfica se llevará a cabo, tanto en los supuestos de movilidad individual como colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de dos meses, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a él y a los familiares a su cargo, así como de traslado de muebles y enseres. Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de entre 4.390 euros y 6.360 euros modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo a la Comisión Paritaria fijar la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso.

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

Estas cuantías se verán incrementadas para cada año de vigencia del presente Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determine la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Los trabajadores afectados por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos que se hayan visto obligados a concursar o que hayan sido trasladados forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán preferencia en los concursos de traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados. Este derecho de preferencia sólo podrá ser ejercido por una única vez.

Artículo 12. Supresión de puestos de trabajo de personal fijo discontinuo y zonificación de puestos en diversas categorías.

Al personal fijo discontinuo que sea titular de puestos de trabajo que sean objeto de amortización a través de la oportuna modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, se les ofrecerá la posibilidad de adscripción definitiva a otro puesto de trabajo, de la misma categoría y especialidad, que se halle vacante en la misma localidad o en localidades cercanas.

La adscripción estará supeditada a la aceptación expresa del trabajador, a la existencia de puesto de trabajo vacante y al informe favorable de la Consejería a que figure adscrito el referido puesto.

Una vez resuelta la adscripción definitiva, se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Los puestos de trabajo vinculados a los centros educativos con módulos de integración dependientes de la Consejería de Educación, pertenecientes a las categorías profesionales de ATE-Cuidador

e Intérprete de Lenguaje de Signos, que puedan verse afectados por periodos de inactividad derivados de modificaciones definitivas o coyunturales en la prestación del servicio educativo, así como de aquellas otras categorías profesionales en las que concurran periodos de inactividad por circunstancias similares, podrán adscribirse a zonas geográficas determinadas, que sustituirán en la relación de puestos de trabajo a ubicaciones concretas, teniendo el trabajador la obligación de prestar su servicio en cualquiera de los centros integrados en la zona correspondiente en función de las necesidades educativas de cada centro. Dicha adscripción no conllevará derecho a indemnización de clase alguna.

Los puestos de trabajo de nueva creación, en su caso, pertenecientes a las categorías profesionales de Oficial de Primera y de Oficial de Segunda, Especialidad Mantenimiento, podrán adscribirse a zonas geográficas determinadas, que sustituirán en la RPT a ubicaciones concretas, teniendo el trabajador la obligación de prestar su servicio en cualquiera de los centros integrados en la zona correspondiente en función de las necesidades de mantenimiento de los centros. Dicha adscripción no conllevará indemnización de clase alguna.

Artículo 13. Cambio de Puesto de Trabajo.

1. El trabajador laboral fijo que sea declarado por el I.N.S.S. en incapacidad permanente total, podrá solicitar a la Dirección General de la Función Pública, en el plazo de 1 mes desde la notificación de la correspondiente resolución del I.N.S.S., el cambio del puesto de trabajo que ostente con carácter definitivo por otro puesto de trabajo vacante, ya sea desocupado o desempeñado temporalmente, y cuya categoría sea de igual o inferior grupo de clasificación, siempre que la situación del trabajador lo requiera y la organización del trabajo lo permita. El nuevo puesto deberá ser compatible con el estado de salud y capacitación profesional del trabajador, y adecuado a su capacidad residual. Ello implicará el cambio de categoría, en su caso, respetando la antigüedad.

En el supuesto de incapacidad permanente total, para resolver el referido cambio de puesto la Dirección General de la Función Pública solicitará al I.N.S.S. informe sobre la compatibilidad de la incapacidad del trabajador con el desempeño de las funciones de otras categorías susceptibles de utilizar para el dicho cambio de puesto de trabajo.

En todo caso será preceptivo el informe técnico del Servicio de Salud y Riesgos Laborales valorando la idoneidad del nuevo puesto con la capacidad residual del trabajador.

Para la adjudicación de un puesto de trabajo compatible con su capacidad residual se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Cuando el puesto ofertado sea del mismo grupo de clasificación y de la misma localidad que el puesto definitivo del trabajador, éste estará obligado a aceptar el mismo. La no aceptación del puesto ofrecido supondrá la extinción del derecho del cambio de puesto.

b) Cuando el puesto ofrecido sea de un grupo inferior y de la misma o de distinta localidad, o del mismo grupo pero de distinta localidad que el puesto definitivo del trabajador, éste podrá aceptar o rechazar el mismo. En el supuesto de que el puesto ofertado sea rechazado por el trabajador, transcurrido un año desde dicho ofrecimiento se dará por finalizado el derecho a dicho cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, salvo que el puesto ofrecido esté ubicado en localidad distante más de 60 kms. de la del puesto de origen del trabajador.

En todo caso, cuando existan varios puestos susceptibles de ser utilizados para un cambio de puesto, se utilizarán en primer lugar los puestos vacantes desocupados y en segundo lugar los ocupados por personal temporal, ofreciéndose en este caso el puesto ocupado por el trabajador de menor antigüedad en el mismo.

2. En el supuesto de que al trabajador le fuera denegada la incapacidad permanente total por el INSS o concedida la incapacidad permanente parcial, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en el plazo de un mes a contar desde la resolución de desestimación de la incapacidad total o concesión de la parcial.

La Dirección General de la Función Pública, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, resolverá, previo informe técnico del Servicio de Salud y Riesgos Laborales, el cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo del trabajador por otro puesto de trabajo vacante desocupado o desempeñado temporalmente de igual o inferior categoría profesional, siempre que la situación del trabajador lo aconseje y la organización del trabajo lo permita, procediendo, en su caso, el cambio de categoría del trabajador.

Para la adjudicación de los puestos de trabajo se seguirán los criterios establecidos en el punto 1.

Si se declarase la procedencia del cambio de puesto de trabajo y el mismo no fuera posible autorizarlo por no existir puesto vacante compatible con la capacidad laboral del trabajador, éste permanecerá en su puesto de trabajo manteniendo el derecho de incorporación a los puestos de trabajo compatibles con su estado que queden vacantes o que se creen con posterioridad, debiendo detraerse de los procesos de provisión a que

se refiere el artículo 15. Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo, al no existir otro puesto vacante más compatible con su estado, por el Centro de Trabajo de pertenencia se procurará la adaptación funcional del puesto a las limitaciones del trabajador. La referida adaptación funcional requerirá del preceptivo informe técnico del Servicio de Salud y Riesgos Laborales.

No obstante, cuando los estados a que se refiere este apartado se den de manera temporal o transitoria, se procederá, previo informe preceptivo y favorable del Servicio de Salud y Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo o, en su caso, a la adaptación funcional del puesto, con carácter provisional mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una vez desaparezca ésta, de forma automática, a la reincorporación del trabajador a su puesto de origen o, en su caso, a la asunción de todas las funciones y tareas del mismo.

3. En todo caso, para el desempeño de un nuevo puesto de trabajo por cualquiera de los procedimientos anteriores deberá quedar acreditada la capacidad del trabajador para el desempeño del mismo, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos.

4. Cuando el trabajador no se haya dirigido en ningún caso al INSS y la Administración considere que su estado de salud físico o psíquico puede poner en situación de riesgo a él mismo, a otros trabajadores o a los usuarios de los servicios, o bien que dicho estado le imposibilitara para el desempeño correcto de las funciones del puesto que ocupa, aquélla podrá, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, llevar a cabo las pertinentes revisiones médicas y en su caso emitir informe técnico de adaptación de tareas por el servicio de salud y riesgos laborales. En los supuestos que proceda la Administración podrá dirigirse a la inspección médica de la Consejería de Sanidad y Consumo solicitando el examen del trabajador a efectos de instar la declaración que, en su caso, proceda.

5. Una vez resuelto y notificado el cambio de puesto de trabajo no se podrá renunciar al destino elegido.

6. Tras la adjudicación de un puesto derivado del procedimiento de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, la participación voluntaria del trabajador en un concurso de traslado conllevará, en el supuesto de obtener destino, la pérdida de cualquier derecho que se haya obtenido en relación con el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud otorgado. La adjudicación, en su caso, de un nuevo puesto de trabajo mediante la participación en concursos de traslado, sólo será posible si la capacidad residual del trabajador es adecuada a las funciones del puesto al que se opta.

7. Para la emisión de los informes técnicos a que se refieren los apartados anteriores, el Servicio de Salud y Riesgos laborales podrá recabar, al objeto de una adecuada valoración, la colaboración y apoyo técnico de profesionales especializados de otros departamentos de la Junta de Extremadura.

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

Los trabajadores con edad superior a 65 años que voluntariamente decidan continuar su relación laboral con la Junta de Extremadura, no podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo.

Artículo 14. Permutas.

Por la Dirección General de la Función Pública se podrán autorizar, previo informe de las Secretarías Generales correspondientes y de la Comisión Paritaria, permutas de destino entre el personal laboral fijo siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo a permutar sean de la misma categoría profesional y especialidad.
- b) Que los trabajadores solicitantes de la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicios prestados como laboral fijo en la misma categoría profesional que no difieran entre sí en más de cinco.
- c) Que los trabajadores hayan permanecido en sus puestos de trabajo más de dos años ininterrumpidamente.
- d) En el plazo de cinco años a partir de la concesión no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
- e) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores fijos cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.

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

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

Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.

Los puestos que se hallen vacantes y figuren en las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral, excluidos los puestos de

libre designación, se cubrirán por los procedimientos que se regulan en este artículo:

Primero: Turno de traslado.

Todas las plazas vacantes y de nueva creación, así como sus resultas, se ofrecerán a concurso de traslado en el que podrán participar todos los trabajadores fijos que hayan permanecido en su puesto de trabajo un mínimo de un año desde la fecha de publicación de la Resolución por la que obtuvieron destino, pudiendo optar a las plazas de la misma categoría y especialidad a que pertenezcan, salvo en aquellos supuestos de categorías profesionales y especialidades extinguidas o "a extinguir", en cuyo caso la Comisión Paritaria determinará las categorías y especialidades a las que se puede optar.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las plazas que requiera el órgano convocante, y siempre que no se haya constituido la Comisión de Valoración para realizar la resolución trimestral que corresponda, con el objeto de hacer frente a contingencias ineludibles como la ejecución de resoluciones judiciales firmes o para proceder al cambio de puesto de trabajo a que se refiere el artículo 13 del Convenio. Igualmente, quedarán automáticamente retiradas de la convocatoria en curso aquellas plazas que sean objeto de supresión o amortización durante la vigencia de la misma.

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

1. El concurso de traslado tendrá carácter abierto y permanente para todas aquellas plazas vacantes o vacantes por resultas y exceptuando, en su caso, las plazas ofrecidas mediante convocatoria de turno de ascenso. Cada convocatoria de concurso de traslado permanecerá vigente durante un periodo mínimo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y, como máximo, hasta tanto sea sustituida por una nueva convocatoria. Se realizarán resoluciones cuatrimestrales en los meses de enero, mayo y septiembre.

2. Las solicitudes se presentarán de forma genérica para los puestos de trabajo de la misma categoría y especialidad a que pertenezca el trabajador, salvo en los supuestos mencionados en el párrafo primero de este artículo, expresando únicamente los Centros de ubicación de las mismas, por orden de preferencia.

Las solicitudes de participación se podrán presentar en cualquier momento a partir de la convocatoria del concurso y hasta tanto la convocatoria a la que se refieran aquéllas permanezca vigente. No obstante, una vez presentada la solicitud ésta será vinculante

para el interesado, de tal forma que no se podrá formular una nueva solicitud ni alterar el contenido de la ya presentada, salvo que con posterioridad a su presentación se modifiquen las Relaciones de Puestos de Trabajo incluyendo nuevos Centros de Trabajo o se creen puestos de nuevas Categorías o Especialidades en los ya existentes, en cuyo caso el interesado podrá adicionar dichos Centros a la solicitud inicial. Dicha limitación no será de aplicación a los participantes que se vean directamente afectados por resoluciones judiciales posteriores a su solicitud que, en su caso, anulen o modifiquen anteriores procesos de provisión en los que hubieran tomado parte.

Las solicitudes podrán modificarse o retirarse hasta un mes antes de la constitución de la Comisión de Valoración para la primera resolución anual. Los solicitantes podrán renunciar a la participación en el concurso en cualquier momento anterior a la fecha de constitución de la Comisión de Valoración de la resolución que corresponda. La renuncia a la solicitud finalizado el plazo impedirá presentar una nueva solicitud mientras esté vigente la convocatoria.

No obstante, en los supuestos de convocatorias cuya vigencia se extienda más allá de un año natural, los participantes, una vez transcurrido el mencionado año, podrán variar por una sola vez por cada año que supere la vigencia inicial, las peticiones iniciales presentadas, formulando una nueva solicitud que anule la anterior. En todo caso, para que surta efecto la referida modificación la nueva solicitud se deberá presentar con antelación a la fecha en que la comisión de valoración inicie los trabajos correspondientes a la resolución cuatrimestral que proceda.

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

4. El concurso de traslados se resolverá mediante Orden de la Consejería de Presidencia con una periodicidad cuatrimestral.

En la citada Orden se hará referencia a la fecha en que deberá producirse la incorporación al nuevo destino así como a los permisos, cuando se produzca traslado efectivo de localidad y domicilio que, en su caso, correspondan.

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

5. Criterios de adjudicación de destinos: La concesión de destino se efectuará atendiendo al orden de puntuación total que resulte

de la aplicación del baremo, en el cual se tendrán en cuenta los siguientes méritos:

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

b) Servicios prestados como laboral fijo en la categoría profesional y especialidad a la que pertenezcan los puestos de trabajo a los que se opte, computándose los servicios prestados con tal carácter en la categoría y Administración de origen por el personal transferido.

c) Cursos de Formación, realizados durante los últimos ocho años, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Formación vigente, organizados u homologados por la Dirección General de la Función Pública, el I.N.A.P. o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, así como cursos acogidos a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, independientemente del promotor de los mismos. La valoración de los cursos se atenderá al sistema de créditos establecido en el Acuerdo General de Formación de la Junta de Extremadura.

La convocatoria fijará la puntuación a otorgar por cada uno de los referidos méritos, debiendo corresponder en todo caso al mérito de antigüedad el 45 por 100 de la puntuación máxima alcanzable, al mérito de servicios prestados en la misma Categoría y Especialidad el 40 por 100 de la puntuación máxima alcanzable y al mérito por formación el 15 por 100 restante.

En caso de empate en la puntuación total obtenida se acudirá para dirimirla a la mayor antigüedad como personal laboral, computándose ésta conforme a los criterios establecidos en el párrafo anterior. De persistir el empate se resolverá por sorteo.

La asignación de puestos a los adjudicatarios, en los respectivos centros de trabajo, se efectuará con arreglo a los siguientes criterios, por el orden de preferencia que se especifica:

1º. Puesto vacante por resultas del concurso.

2º. Puesto vacante sin ocupante temporal.

3º. Puesto vacante ocupado por personal temporal. En este caso se procederá a un sorteo, en el seno de la Comisión, para determinar los números de control susceptibles de asignarse a los adjudicatarios.

6. Para la resolución del concurso se constituirá una Comisión de Valoración presidida por el Director General de la Función Pública

o persona en quien delegue, cuyos miembros se determinarán en la convocatoria. Podrán, a iniciativa de cada Central Sindical, estar presentes como miembros de la Comisión de Valoración un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y hasta tanto se produzca la siguiente resolución del concurso, los puestos de trabajo vacantes que no se encuentren ocupados transitoriamente por personal laboral temporal, podrán cubrirse por personal laboral fijo de la misma Categoría y Especialidad mediante el sistema de adscripción provisional. No se aplicará este sistema de provisión en las sustituciones de verano por vacaciones y por baja laboral (incapacidad temporal), en las provisiones temporales por período inferior a tres meses y en los puestos de Dirección de centro.

Se podrán solicitar por este sistema puestos de trabajo concretos que no estén ocupados y que se hallen ubicados en localidades que disten más de 25 km. de la localidad de ubicación del puesto de origen, y hasta un máximo de cinco localidades.

En los supuestos en los que el trabajador hubiese obtenido en traslado un puesto de trabajo ubicado en alguna de las localidades identificadas en la solicitud de adscripción provisional, se procederá por la Dirección General de la Función Pública a archivar la solicitud del interesado independientemente de que esté o no informada favorablemente por la Comisión Paritaria.

El orden de preferencia para la tramitación de las adscripciones provisionales vendrá determinado por la antigüedad de la solicitud y en caso de empate se dirimirá por apellidos, ordenándose en función de la letra vigente en ese momento para los procesos selectivos.

No podrán presentar nueva solicitud de adscripción provisional aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, en virtud de una solicitud anterior, hasta tanto ésta no finalice.

No se tramitarán adscripciones provisionales respecto a aquellos trabajadores que en el momento del ofrecimiento de un puesto se encuentren de baja por enfermedad, sin perjuicio del mantenimiento de su solicitud con la antigüedad correspondiente, condicionada a que el interesado notifique a la Dirección General de la Función Pública su reincorporación a su puesto de trabajo.

Se podrá renunciar a la adscripción provisional en cualquier momento anterior a la resolución de la Dirección General de la Función Pública por la que se acuerde la misma. La adscripción provisional a instancia del interesado, una vez resuelta es irrenunciable, si bien

excepcionalmente se podrán alegar causas justificativas debidamente acreditadas y vinculadas a la modificación de las circunstancias que dieron lugar a la petición.

1) El procedimiento se iniciará de oficio o a instancia del interesado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Atender al cuidado de un familiar hasta primer grado de afinidad, consanguinidad o adopción.
- b) Agrupación familiar por residir el cónyuge en otro municipio.
- c) Necesidades del servicio o razones técnicas que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

La Dirección General de la Función Pública, previo informe de las Secretarías General a la que figure adscrito el trabajador y de la Comisión Paritaria, y una vez apreciada la concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores, resolverá atendiendo, en su caso, al orden de entrada de la petición.

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

7. Los puestos vacantes de Directores de Centros Infantiles, Hogares de Tercera Edad, Hogar Club de Ancianos Trajano, Centro Ocupacional y Centros de Atención a Discapacitados, se proveerán mediante el concurso de méritos que se convoque específicamente para estos puestos.

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

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

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

Se constituirá una Comisión de Valoración para la resolución del concurso presidida por el Director General de la Función Pública o persona en quien delegue, cuyos miembros se determinarán en la convocatoria. Podrán, a iniciativa de cada Central Sindical, estar presentes como miembros de la Comisión de Valoración un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Los trabajadores que ocupando de forma definitiva alguno de los puestos a que se refiere este apartado, accedan por turno de ascenso a una categoría de Grupo Superior, podrán optar por desempeñar el puesto de la categoría a la que hayan ascendido o continuar desempeñando el puesto de Dirección de Centro, en cuyo caso se le considerará en activo en el nuevo Grupo al que figura adscrita la categoría a la que se hayan promovido.

Los trabajadores que obtuvieron la Categoría de Director de Centro con anterioridad a la entrada en vigor del II Convenio Colectivo, y que en la actualidad continúan desempeñando con carácter definitivo alguno de los puestos de dirección de centro referidos, sin tener una Categoría profesional de referencia, podrán optar por integrarse en la Categoría de Titulado de Grado Medio, especialidad General, mediante la participación en los concursos de traslado.

Segundo: Turno de ascenso.

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

En el turno de ascenso podrán participar todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos, acogidos a este Convenio, siempre que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad, en su caso, un mínimo de dos años, cumplan con el requisito de titulación conforme a lo establecido en el art. 6 y en la Disposición Adicional Tercera, en su caso, y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Pertenecer a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el mismo grupo al de aquella a la que se pretende acceder.
- b) Pertenecer a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el Grupo inmediatamente inferior al de aquella a la que se pretende acceder.
- c) Aparte de lo dispuesto en los dos apartados anteriores y siempre que se hallen en posesión de la Titulación académica

requerida para el acceso a la categoría a que pretenden acceder, los trabajadores fijos que hayan permanecido en su Categoría Profesional y Especialidad un mínimo de cinco años con tal carácter, podrán promoverse en ascenso a un Grupo Profesional dos tramos superior al de pertenencia, de tal manera que se podrá ascender desde el Grupo V al III, desde el IV al II ó desde el III al I.

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

En el concurso de méritos se tendrán en cuenta como méritos la titulación, la antigüedad, y los cursos de formación en los términos establecidos en el Acuerdo General de Formación.

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

Tercero: Turno libre.

La Junta de Extremadura, en los términos que establezca la Ley de la Función Pública y el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, convocará con base en la Oferta de Empleo Público que se halle vigente, las pruebas selectivas para cubrir las plazas que correspondan de acuerdo con las previsiones totales de la referida Oferta. En ningún caso se podrán ofertar a turno libre plazas que no hayan sido previamente ofrecidas a turno de traslado.

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

Podrán, a iniciativa de cada Central Sindical, estar presentes en los Tribunales durante la totalidad del proceso selectivo en calidad de observadores, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Los miembros del Tribunal deberán poseer una titulación de nivel igual o superior al de la exigida para el acceso a la categoría profesional de que se trate.

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

Artículo 16. Selección y contratación.

a) La selección del personal laboral acogido al presente Convenio se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La selección del personal laboral fijo se llevará a cabo conforme a lo previsto en el Reglamento General de Ingreso de la Comunidad Autónoma de Extremadura para este personal y en el apartado tercero del artículo anterior del presente Convenio.

La selección del personal laboral acogido a las distintas modalidades de la contratación temporal se regirá igualmente por lo establecido en el Reglamento anteriormente citado.

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

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito incluyendo en todos ellos el período de prueba, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores. En los contratos se establecerá un período de prueba con una duración de dos meses para el acceso a categorías profesionales de los Grupos I, II y III, y un mes para el acceso a categorías de los Grupos IV y V. No estarán sujetos al período de prueba aquéllos que hayan desempeñado las mismas funciones en la Junta de Extremadura, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un período igual o superior al establecido como período de prueba. A estos efectos, no se considerarán las funciones distintas de la categoría profesional de pertenencia que se asignen por movilidad funcional.

c) La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura aplicará, en el ámbito de este Convenio, los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En las pruebas que se convoquen para la selección de personal laboral temporal se nombrará un Tribunal conforme a lo establecido en el artículo 15 para el Turno Libre.

Artículo 17. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Públicas.

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

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

Podrá autorizarse la permuta de destino entre el personal laboral fijo de la Junta de Extremadura y el de otra Administración Pública, siempre que ésta lo autorice y concurren las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 14 del presente Convenio y con base en un sistema de reciprocidad.

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

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

La movilidad del personal laboral de otras Administraciones Públicas por cualquiera de los procedimientos referidos estará sujeta al establecimiento y cumplimiento de requisitos de equivalencia entre las Categorías Profesionales de origen y de destino y a la acreditación de la titulación exigida para el acceso.

Artículo 18. Movilidad funcional.

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

2. No deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo en los supuestos en que concurren causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible. Cuando dichas funciones correspondan a puesto vacante, será condición para que se pueda realizar movilidad funcional que dicho puesto no pueda cubrirse por los medios normales establecidos en el presente Convenio. Las referidas funciones se realizarán de forma rotativa entre los trabajadores del centro que correspondan, atendiendo a la similitud funcional entre categorías.

Cuando se trate de realizar funciones correspondientes a categorías profesionales o especialidades para las que se requiera

una titulación específica de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera, los trabajadores que sean objeto de la movilidad funcional deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

En el supuesto de que el desempeño de estas funciones fueran de categoría superior y excedan del período de un mes, requerirá autorización expresa de la Secretaría General, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, notificándose posteriormente a los interesados.

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

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

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

Artículo 19. Jornada y horario.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales o de 1.567 horas al año cuando la distribución de la jornada sea distinta de la ordinaria.

Con carácter general, la jornada de trabajo será de lunes a viernes. No obstante, se acomodará a las necesidades de cada Centro o Servicio. Cuando en el mismo Centro o Servicio coincidan personal laboral y funcionario realizando tareas análogas, se tenderá a la unificación de horario.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, sin perjuicio de los supuestos en que se realicen jornadas especiales de conformidad con lo dispuesto en este Convenio y en la normativa que le sea de aplicación.

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

Previo informe de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las Secretarías Generales serán las encargadas de confeccionar en el último trimestre del año los calendarios de trabajo, conforme

a las directrices que en su caso, de ser necesarias, se impartan por la Dirección General de la Función Pública.

En el primer trimestre se elaborará el horario de trabajo anual entre el Director, o responsable en su caso, y los trabajadores del centro, el cual será expuesto en el tablón de anuncios del centro. En caso de no existir acuerdo se resolverá entre el Comité de Empresa y la Secretaría General de la Consejería afectada. Si no existiese acuerdo entre el Comité de Empresa y la Secretaría General resolverá ésta última, previo informe de la Comisión Paritaria. En el supuesto de que no se fijase un nuevo horario de trabajo se prorrogará el horario de trabajo del año anterior, hasta que se apruebe uno nuevo. En los centros docentes de la Consejería de Educación, así como en los centros de formación agraria de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, el horario de trabajo deberá elaborarse y aprobarse en el trimestre anterior al inicio del curso escolar.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, éstas no tendrán la consideración de extraordinarias, siempre que no rebasen la jornada ordinaria anual pactada ni el límite de horas diarias.

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

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

El día festivo que coincida con el día de descanso semanal en los supuestos de trabajadores a turnos, así como de aquellos trabajadores cuyo descanso semanal coincida en lunes y el festivo sea trasladado por el órgano competente del domingo al lunes, serán compensados con un día de descanso.

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

Cualquier exceso de la jornada como consecuencia de causas imprevistas se computará como jornada irregular, compensándose cada hora de exceso con el tiempo equivalente a una hora incrementada en un 75%. El personal laboral temporal que, por causas ajenas al mismo, no haya podido disfrutar del tiempo de descanso que se establece en este párrafo debido a la extinción de la relación laboral, tendrá derecho a una compensación

económica por el valor correspondiente al referido tiempo de descanso, y en cuantía igual al importe de una hora ordinaria incrementada en un 75%. Su abono se efectuará, previa certificación expedida por la Secretaría General afectada en la que conste el número de horas a compensar, en el momento de practicar la liquidación de derechos correspondiente a la finalización del contrato.

Horas de Espera: para el personal con derecho a la percepción del complemento específico de conductores, el tiempo de presencia, fuera de la jornada ordinaria, por causa de espera, expectativas, servicios de guardia, averías u otras causas similares que, una vez sumado al tiempo efectivo de trabajo empleado en las tareas propias del puesto de trabajo, supere la jornada de trabajo máxima diaria, no tendrán la consideración de horas extraordinarias y se remunerarán por cada hora con un importe igual que la ordinaria. No se considerará tiempo de presencia ni tiempo efectivo de trabajo, a estos efectos, el tiempo empleado en:

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

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

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

Artículo 20. Horas extraordinarias.

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

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

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

La compensación por las horas extraordinarias podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de descanso, con el incremento del 75 por ciento. En este caso, dicho tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y dentro de un plazo máximo de 4 meses.

En lo que se refiere al personal de prevención y extinción de incendios, el exceso de jornada realizado por el personal laboral temporal que, por causas ajenas al mismo, no haya podido disfrutar del tiempo de descanso correspondiente debido a la extinción de la relación laboral, tendrá derecho a una compensación económica por el valor correspondiente al referido tiempo de descanso, y en cuantía igual al importe de una hora ordinaria incrementada en el porcentaje que determinen las Normas de Organización y Funcionamiento de este personal.

Artículo 21. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 10 de enero del año siguiente. Las vacaciones podrán fraccionarse en periodos de duración mínima de cinco días hábiles consecutivos.

No obstante, los periodos de duración inferior a diez días y superior a cinco días hábiles sólo podrán concentrarse en los meses de octubre a diciembre y de enero a junio.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre no se podrán disfrutar periodos de duración inferior a diez días hábiles. Si durante dichos meses correspondiera disfrutar de la totalidad de las vacaciones, éstas sólo podrán fraccionarse en dos periodos de igual duración. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se disponga otra cosa.

La petición de disfrute de vacaciones se deberá realizar antes del 31 de marzo en el caso de que correspondan al periodo de julio, agosto y septiembre, y con un mes de antelación cuando se soliciten durante el resto del año periodos de duración inferior a diez días.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente a aquél en que se cumplan los años de servicio referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de la antigüedad.

No obstante, en aquellos centros de trabajo o servicios que por sus características y cometidos específicos precisen de un tratamiento diferenciado, se aplicará una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades que garantice la prestación de los servicios, previa consulta con los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio y respetando siempre lo establecido en el párrafo cuarto.

Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un período vacacional distinto del ordinario, de julio a septiembre, que previamente se había acordado, tendrá derecho a cuarenta días naturales de vacaciones, en el caso de disfrute continuado de todos los días de vacaciones, o al tiempo proporcional que le corresponda en el caso de periodos inferiores.

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

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

Artículo 22. Permisos y licencias.

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

- a) Quince días por matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro

correspondiente de la Junta de Extremadura. El referido permiso se podrá acumular al período vacacional.

b) Cinco días por nacimiento de hijo, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, ampliable en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras el hijo permanezca hospitalizado.

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

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

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

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

— I día en los supuestos de fallecimiento del tío o sobrino del trabajador.

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

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

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

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

g) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta cantidad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.

h) Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

i) Durante el año podrá disfrutarse de 6 días de permiso por asuntos particulares. Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales.

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

k) El trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre

que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador.

Cuando pese a ello la ausencia deba coincidir con el horario laboral del trabajador y pueda afectar a las necesidades de los servicios en el centro de pertenencia, deberá justificarse, mediante acreditación adicional, la urgencia y necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón a las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

l) El tiempo estrictamente necesario, y con carácter no retribuido, para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

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

Artículo 23. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Protección de la madre durante el embarazo: Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

b) Reducción de jornada: Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

c) Garantías en el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores beneficiarios no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que

impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

d) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad: Los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda.

Artículo 24. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos podrán solicitar con quince días de antelación un permiso sin sueldo, por periodo no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años. No obstante, el tiempo del permiso podrá ampliarse, por causa justificada, en otro período más, sin que tanto el permiso inicial como la ampliación del mismo puedan concederse por tiempo inferior a diez días o superior a un año, cada tres años. Tanto el permiso inicial como la ampliación no podrán superar el límite de un año cada tres años. Además, tanto el permiso inicial como la ampliación no deberán ser inferiores a diez días. La concesión del mismo estará supeditada a las necesidades del servicio.

Durante el disfrute del permiso no se podrán desarrollar actividades retribuidas, salvo que con anterioridad se hubiese reconocido la compatibilidad por el órgano competente.

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

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

Artículo 25. Suspensión de contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en el supuesto de maternidad.

Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de menores de seis años. A este respecto se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, los trabajadores que sean declarados de baja por enfermedad o en cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la Junta de Extremadura completará desde el inicio de la misma, como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real fijado en este Convenio. La percepción del referido suplemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que el trabajador en situación de baja cumpla con los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios de inspección médica de la Consejería de Sanidad y Consumo.

Artículo 26. Excedencia.

1. Excedencia voluntaria.

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

a) Por incompatibilidad: Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de esta Comunidad Autónoma, o de cualquier Administración Pública o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

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

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

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

b) Por interés particular: Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos que hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del pase a dicha situación, en cuyo caso la duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años continuados.

También podrá ser solicitada por aquellos trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad con tal carácter en la Junta de Extremadura. En este caso, la duración de la excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco años.

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

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

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

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

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

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

d) Por cuidado de familiares

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

También tendrán derecho los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

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

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el trabajador sea laboral temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Reingreso.

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

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

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

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

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

Al personal laboral procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo

dispuesto en la normativa vigente en materia de reingreso del personal funcionario de la Junta de Extremadura que proceda de la situación de servicios especiales.

Artículo 28. Jubilación.

La jubilación de todo el personal laboral de la Junta de Extremadura se producirá, con carácter general, a los sesenta y cinco años de edad, salvo que el trabajador, previa comunicación a la Dirección General de la Función Pública, pueda continuar prestando servicios, bien sea para completar el periodo de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social, o bien por cualquier otro interés personal.

El trabajador que en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior continúe prestando servicios, una vez transcurrida la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, deberá comunicar a la Dirección General de la Función Pública con antelación suficiente la fecha en que desee poner fin a su relación laboral con la Junta de Extremadura.

Los trabajadores fijos podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibiendo por ello una indemnización de 5.800 euros.

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

Jubilación a los 63 años: 8.500 euros

Jubilación a los 62 años: 11.200 euros

Jubilación a los 61 años: 13.900 euros

Jubilación a los 60 años: 16.600 euros

Estas cuantías se verán incrementadas, para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente Convenio, en el mismo porcentaje que para las retribuciones del personal laboral fije la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Para acogerse a cualquiera de las jubilaciones voluntarias a que se refiere este artículo, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda.

No obstante, en el caso del trabajador que, deseando acogerse a cualquiera de las referidas jubilaciones voluntarias, presente la solicitud después de los tres meses de antelación previsto en el párrafo anterior, y siempre que a la fecha de presentación de la solicitud no hayan transcurrido más de tres meses desde la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda, podrá resolverse la

jubilación a la fecha de cumplimiento de la edad o, si ello no es posible, después de cumplir la misma, si bien en este último supuesto el importe de la indemnización se reducirá proporcionalmente, en la cuantía que corresponda, al número de meses completos que transcurran desde la fecha de cumplimiento de la edad hasta la del cese en el servicio activo por dicha jubilación, tomando, a estos efectos, como cantidad correspondiente a un mes, el resultado de dividir el importe total de la indemnización entre el número de meses que existen entre la fecha de cumplimiento de la edad de referencia y la de cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Artículo 29. Indemnización por incapacidad o fallecimiento.

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

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Junta de Extremadura vendrá obligada a abonar a sus derechohabientes, dependientes económicamente de aquél, una indemnización de diecinueve mil euros.

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

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

Artículo 30. Régimen Disciplinario.

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

Artículo 31. Procedimiento y graduación de las sanciones.

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

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

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

Artículo 32. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los trabajadores a su cargo incurrirán en responsabilidad, y se les impondrá la sanción que corresponda teniendo en cuenta la que se imponga al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 33. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 34. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
- e) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo.
- f) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.
- g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.

Artículo 35. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- b) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
- c) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- d) El abandono del trabajo sin justificación.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Consejería de Sanidad y Consumo o por los de la Empresa, en su caso.
- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con los ciudadanos con los que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.
- j) Conductas graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- k) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.
- l) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
- m) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

o) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de la Junta de Extremadura, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

d) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

e) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Consejería de Sanidad y Consumo o por los de la empresa, en su caso.

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

h) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de los servicios de la Junta de Extremadura.

i) La disposición, tanto de equipos y medios materiales como de personas, para uso particular o ajeno al servicio o a las obligaciones laborales del trabajador.

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

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

Artículo 37. Sanciones.

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

1. Por las faltas leves:

a) Apercibimiento verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2. Por las faltas graves:

a) Apercibimiento por escrito.

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

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de un año.

3. Por las faltas muy graves:

a) Apercibimiento por escrito.

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

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de dos años.

d) Traslado forzoso sin indemnización.

e) Despido.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Secretaría General tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarían interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

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

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

Artículo 39. Derechos Sindicales.

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

Artículo 40. Salud Laboral.

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

A este fin, se estará a lo que establece el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura, de 27 de mayo de 1999, o al que en su momento se halle en vigor.

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

Artículo 41. Formación y perfeccionamiento.

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

La Administración procurará el acceso de los trabajadores con régimen a turnos a las acciones formativas que convoque la Consejería de Presidencia a través de la Escuela de Administración Pública. A tal efecto, los centros de trabajo realizarán, en la medida de lo posible, las oportunas adecuaciones para facilitar la participación de los trabajadores en las acciones formativas. En todo caso, la autorización para la asistencia a las acciones formativas que coincidan con la jornada laboral del trabajador estará supeditada a las necesidades del servicio.

Artículo 42. Prestaciones no salariales.

Dada la situación existente en materia de prestaciones sociales no salariales en los tres ámbitos de personal de que dispone la Junta de Extremadura: administración general, administración educativa y Servicio Extremeño de Salud, las partes se comprometen a realizar los esfuerzos precisos para alcanzar un pacto sobre prestaciones sociales no salariales que abarque a la totalidad de los empleados públicos, que se sustente sobre la base de la homogeneidad, que establezca la tipología de prestaciones sociales no salariales prioritarias y comunes a todos los colectivos y que evite duplicidad con la percepción de prestaciones a las que ya se tenga derecho por pertenencia a cualquier régimen de previsión social o con la percepción de ayuda o subvención por los mismos conceptos en cualquier sector de la administración.

En el referido pacto se tendrá en consideración lo establecido en el Capítulo II, punto I, del Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos para Modernizar la Administración y Mejorar las Condiciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1992, en lo relativo a alcanzar el porcentaje de la masa salarial a destinar a prestaciones sociales no salariales.

En todo caso, la acción social responderá a criterios homogéneos y de equidad entre todos los empleados públicos, cualquiera que sea el ámbito al que pertenezcan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Contrataciones de especial cualificación técnica.

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

Segunda. Mejoras de las condiciones de trabajo.

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

Tercera. Titulaciones y otros requisitos exigidos para determinadas categorías

A) Para acceder por turno libre o por ascenso a las categorías profesionales que se relacionan a continuación será necesario estar en posesión de las siguientes titulaciones y requisitos:

1. Auxiliar de Enfermería: Título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) en “Cuidados Auxiliares de Enfermería” (Familia Profesional: Sanidad), Título de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado): rama sanitaria, especialidad clínica o equivalente.

2. Técnico en Educación Infantil: Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en “Educación Infantil” (Familia Profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad), Título de Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado): rama servicios a la comunidad (hogar), especialidad jardines de infancia; o formación universitaria (licenciado en Psicopedagogía, Psicología y Pedagogía, diplomado en Educación Social y Maestro).

3. Capataz: Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las Especialidades de la Familia Profesional: Actividades Agrarias o equivalente.

4. Coordinador de ITV del Grupo I: titulación universitaria de ingeniería industrial.

5. Técnico Coordinador de ITV del Grupo II: titulación universitaria de ingeniería técnica industrial.

6. Intérprete de Lenguaje de Signos: Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en “Interpretación de Lengua de Signos” (Familia Profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad) o equivalente.

7. Educador: Diplomado en Educación Social.

8. Coordinador Socioeducativo: Pedagogía y Psicopedagogía.

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria podrá determinar las titulaciones específicas o requisitos, en el momento de la negociación de las Bases de las Convocatorias para el turno de ascenso o libre, que se estimen necesarias para acceder a éstas u a otras categorías profesionales, particularmente las categorías y especialidades de los Grupos I y II directamente relacionadas con titulaciones universitarias.

B) Como quiera que hasta el momento la gran mayoría de las Categorías Profesionales y Especialidades de los Grupos III, IV y V no requieren titulaciones específicas, sino sólo niveles genéricos de titulación, se tenderá, en la medida en que la organización del trabajo lo aconseje, a exigir titulaciones específicas, preferentemente del área de formación profesional, para el acceso por turno libre o de ascenso a aquellas categorías cuyo contenido funcional esté directamente relacionado con los contenidos curriculares de dichas titulaciones.

Ello no podrá suponer en ningún caso cambio de adscripción del Grupo en el que se encuentre encuadrada en la actualidad la correspondiente Categoría Profesional. No obstante, en el supuesto de que en el futuro se hiciera patente en alguna categoría profesional la inadecuación entre la adscripción al Grupo Profesional y el grupo o nivel de titulación, por la Comisión Paritaria se estudiarán las medidas que permitan articular procesos selectivos específicos de promoción que permitan la incorporación del personal laboral fijo de la referida categoría o especialidad al nuevo Grupo Profesional.

Los trabajadores fijos pertenecientes a la Categoría Profesional o Especialidad que haya sido objeto de establecimiento de una titulación específica no verán alterados ninguno de sus derechos en relación con su pertenencia a la misma.

En virtud de lo anterior, para las categorías profesionales y/o especialidades que a continuación se relacionan, se requerirán las titulaciones específicas que asimismo se señalan:

<i>CATEGORÍA</i>	<i>ESPECIALIDAD</i>	<i>TITULACIÓN</i>
Ayudante Técnico	Agrícola	Formación Profesional de 2º Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Superior de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Controlador Pecuario		Formación Profesional de 2º Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Superior de la Familia Profesional Agraria . Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Mayoral		Formación Profesional de 2º Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Superior de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Encargado	Agrícola	Formación Profesional de 2º Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Superior de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Oficial 1ª	Agrícola	Formación Profesional de Primer Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Medio de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico Superior (Formación Profesional de Grado Superior) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.

Oficial 2ª	Agrícola	Formación Profesional de Primer Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Medio de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Pastor		Formación Profesional de Primer Grado (Rama Agraria) o Ciclo de Grado Medio de la Familia Profesional Agraria Título de Técnico (Formación Profesional de Grado Medio) en cualquiera de las especialidades de la familia profesional: Actividades Agrarias o equivalente.
Jefe de Taller		Título de Técnico Superior (formación profesional de Grado Superior) en la especialidad de Automoción en la familia profesional: Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados o equivalente
Mecánico Supervisor		Título de Técnico Superior (formación profesional de Grado Superior) en la especialidad de Automoción en la familia profesional: Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados o equivalente
Mecánico Inspector		Título de Técnico Superior (formación profesional de Grado Superior) en la especialidad de Automoción en la familia profesional: Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados o equivalente

Cuarta. Personal laboral eventual del Régimen Especial Agrario.

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

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

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

Las partes propiciarán la apertura de los cauces adecuados de negociación que correspondan con el fin de contemplar, en la medida en que la regulación específica para el referido colectivo lo permita y atendiendo a su especificidad, las condiciones de trabajo particulares del mismo.

Sexta. Dotación de vestuario.

1. Se facilitará el vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

2. En los términos expresados en el presente artículo se suministrará vestuario:

a) Para el desempeño de aquellos puestos de trabajo donde de conformidad con las evaluaciones de riesgos laborales existan riesgos específicos. En tal caso se suministrarán las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo, y sin perjuicio de que figuren o no en el Anexo VIII.

b) Para el desempeño de aquellos puestos de trabajo que la Administración considere que se deben prestar los servicios con una determinada ropa de trabajo, según se relacionan en el referido Anexo.

3. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se dotará de vestuario al personal incluido en las distintas Categorías Profesionales que se especifican en el Anexo VIII, salvo que durante el año 2005 ya se le hubiere dotado completamente del vestuario.

4. El vestuario se considerará, a todos los efectos, un bien propiedad de la Consejería correspondiente.

Se usará de forma personal e intransferible el vestuario que por su naturaleza y por razones de higiene así lo requiera.

5. El personal perteneciente a las categorías profesionales incluidas en el Anexo VIII estará obligado a la utilización del vestuario, el cual se identificará en todas sus prendas exteriores, a excepción de los zapatos, de conformidad con la normativa de imagen corporativa de la Junta de Extremadura, con el nombre de "Junta de Extremadura".

6. A la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del mismo deberá prestar el servicio utilizando vestuario durante toda la jornada laboral, bien por razones de seguridad e higiene, de conformidad con la normativa vigente, o bien por razones de uniformidad, siempre que en dicho supuesto esté incluida su categoría/especialidad entre las relacionadas en el Anexo VIII.

7. En los supuestos de incumplimiento de la obligación de usar o cuidar el vestuario se incurrirá en alguna de las infracciones tipificadas en el Régimen Disciplinario del presente Convenio.

La Administración procurará, dentro de las disponibilidades existentes, habilitar dependencias adecuadas y accesorios para el vestuario.

8. La entrega del vestuario se realizará con una periodicidad anual, sin perjuicio de aquellas prendas que se especifican en el Anexo, cuyo suministro se realizará con una periodicidad distinta.

En todo caso, al personal que acceda a una plaza de las categorías profesionales incluidas en el Anexo I, bien a través de los sistemas de provisión definitiva o provisional, igualmente se le suministrará el vestuario que corresponda al puesto de trabajo.

El personal laboral que cambie de destino, finalice su relación laboral o pase a alguna situación distinta de la de servicio activo, estará obligado entregar el vestuario a la Dirección del centro con antelación a que se produzca dicha circunstancia.

No obstante lo anterior, en los supuestos de cambios de destino entre centros de la misma Consejería el personal laboral podrá llevar consigo el referido vestuario, dando cuenta a la dirección de los centros de trabajo de origen y de destino.

En todo caso, la Consejería correspondiente establecerá los mecanismos de control que considere necesarios y que permitan la actualización y mantenimiento del inventario de prendas.

9. En el supuesto de que durante la vigencia del presente Acuerdo, y siempre que concurren causas objetivas, se estime necesario establecer vestuario para determinadas categorías/especialidades, se convocará a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para añadir elementos del vestuario o modificar el Anexo VIII.

10. Corresponde a las Secretarías Generales y a los órganos competentes de los Organismos Autónomos, de conformidad con los créditos correspondientes de los Presupuestos de cada órgano, la financiación del vestuario y la dotación del vestuario correspondiente al personal dependiente de sus respectivas Consejerías.

Las características del vestuario relativas a composición, tonalidad del color, ubicación del serigrafiado y otras peculiaridades no sustanciales, se concretarán a través de los procedimientos que, a tal efecto, se establecen en la normativa sobre contratación administrativa. A tal efecto, las mencionadas características se recogerán, bien en un Pliego de Prescripciones Técnicas Generales, bien

a través de un procedimiento de adquisición centralizada de bienes o cualquier otro procedimiento que establezca la normativa sobre contratación.

Así mismo, mediante instrucción o circular se podrán contemplar las peculiaridades que se consideren oportunas por cada departamento, siempre que no se opongan a las características de vestuario que figuran en Anexo VIII.

Séptima. Funcionarización.

Ambas partes se comprometen a articular mecanismos que propicien, dentro de los cauces y procedimientos establecidos en la legislación de función pública, la funcionarización del personal laboral que corresponda en la medida en que la organización y la mejora de los servicios públicos lo demande; y, particularmente, a abrir procesos de promoción horizontal y cruzada en términos similares a los ya establecidos por la Administración del Estado.

Entre tanto, el personal laboral fijo que sea titular de puestos de trabajo identificados en la correspondiente relación de puestos de trabajo como de naturaleza administrativa podrá optar por el procedimiento de concurso a la totalidad de los puestos vacantes y resultados de su categoría profesional o especialidad, y con independencia de que los mismos figuren como “a funcionarizar”.

Octava: Víctimas de Violencia de Género.

En los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a hacer uso de las medidas e instrumentos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Novena: Modificación de aspectos técnicos.

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

Décima: Extinción de especialidades.

A la entrada en vigor del presente Convenio se declaran a extinguir las especialidades pertenecientes a la categoría profesional de Capataz.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Las titulaciones específicas a que se refiere la Disposición Adicional Tercera, apartado B), no se exigirán para el acceso por turno libre o por turno de ascenso a las Categorías y Especialidades afectadas, hasta tanto finalicen los procesos selectivos de la convocatoria general para personal laboral fijo que deriven de las Ofertas de Empleo Público de 2004 y 2005.

Segunda: El régimen de vacaciones que figura en el artículo 21 del presente Convenio no surtirá efectos hasta el 1 de enero de 2006. Mientras tanto, permanecerá vigente el régimen establecido en el IV Convenio Colectivo.

Tercera: Las funciones de Coordinador de personal sanitario que se incorporan en Anexo IV.B) para las Residencias de la Tercera de Edad “El Prado” de Mérida, “R.M.V” de Cáceres, “Residencia Mixta San Francisco” de Plasencia y “R.M. La Granadilla” de Badajoz, no podrán adquirir vigencia entre tanto no se creen los puestos necesarios para cubrir la baja que genere en la plantilla de personal de la Categoría y Especialidad correspondiente la adscripción de un trabajador a las referidas funciones de Coordinador.

Cuarta: El establecimiento de la cuantía del complemento de prevención y extinción de incendios para las Categorías de Oficial Primera Conductor y Oficial Primera Mecánico conlleva la supresión del complemento de turnicidad que dichos trabajadores venían percibiendo.

De igual forma, la aplicación con efectos de 1 de enero de 2005 del Complemento Específico Especial L.12 determina también que con dichos efectos se deberá aplicar el nuevo régimen de abono de domingos y festivos para el personal de prevención y extinción de incendios.

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

Por la Junta de Extremadura: Dña. Casilda Gutiérrez Pérez, Consejera de Presidencia, y D. Pío Cárdenas Corral, Director General de la Función Pública.

Por las Centrales Sindicales: Por FSP-UGT: D. José Ignacio Luis Cansado; por CSI-CSIF: D. José Fernández Vidal; por FSAP-CC.OO.: María Soledad Salazar Anselmo.

ANEXO I
Relación de categorías profesionales

Grupo	C.DESTINO	C.ESP.GNRAL	Categoría
I	22	H1	Titulado Superior Jefe de Sala Coordinador de ITV Coordinador Socioeducativo
II	20	H2	Titulado de Grado Medio Educador Animador Sociocultural Profesor de Actividades Docentes Técnico Coordinador de ITV
III	18	H3	Supervisor General Encargado General de Carreteras Jefe de Administración Técnico Práctico de Obras y Proyectos Jefe de Taller Verificador Mecánico Supervisor Jefe de Conservación Jefe de Parque Móvil
		H4	Administrativo Intérprete de Lenguaje de Signos Analista Ayudante Técnico Encargado Inspector Revisor Especialista de Oficio Técnico en Educación Infantil Profesor de Taller
			Capataz Controlador Pecuario Mayoral Intendente Operador Máquinas Pesadas Práctico Topógrafo Jefe de Grupo de Conservación

IV	16	H5	<p>Oficial de Primera</p> <p>Encargado de Almacén Monitor Ocupacional Monitor de Actividades Formativas Complementarias Operador de Informática Socorrista Auxiliar Técnico de Obras Mecánico Inspector Cocinero Auxiliar de Enfermería ATE-Cuidador Vigilante de Explotación de Carreteras</p>
		H6	<p>Auxiliar de Administración Auxiliar de Laboratorio Oficial de Segunda Auxiliar de Biblioteca Pastor Operador Demanda/Respuesta Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas Oficial de Conservación de Carreteras</p>
V	14	H7	<p>Vigilante de Presa Ordenanza Peón Especializado Ayudante de Cocina Vigilante Camarero-Limpiador</p>

ANEXO II

Relación de categorías profesionales y especialidades

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

III	18	<p>Supervisor General</p> <p>Encargado General de Carreteras</p> <p>Jefe de Administración</p> <p>Técnico Práctico de Obras y Proyectos</p> <p>Jefe de Taller</p> <p>Verificador</p> <p>Mecánico Supervisor</p> <p>Jefe de Conservación</p> <p>Jefe de Parque Móvil</p>	<p>Agropecuaria, Piscifactoría, Laboratorio, Laboratorio de Obras Públicas.</p>
		<p>Administrativo</p> <p>Intérprete de Lenguaje de Signos</p> <p>Analista</p> <p>Ayudante Técnico</p> <p>Encargado</p> <p>Inspector Revisor</p> <p>Especialista de Oficio</p> <p>Técnico en Educación Infantil</p> <p>Profesor de Taller</p> <p>Capataz</p> <p>Controlador Pecuario</p> <p>Mayoral</p> <p>Intendente</p> <p>Operador Máquinas Pesadas</p> <p>Práctico Topógrafo</p> <p>Jefe de Grupo de Conservación</p>	<p>Enología y Viticultura, Laboratorio Agrario, Laboratorio de Obras Públicas.</p> <p>Agrícola, Laboratorio, Enología y Viticultura, Control de Compras, Informática, Educación Física, Laboratorio de Aguas, Transportes, Obras.</p> <p>Iluminación y Sonido, Vídeo y Televisión, Pirografista, Invernadero, Mecánica,</p>

IV	16	<p>Oficial de Primera</p> <p>Encargado de Almacén Monitor Ocupacional Monitor de Actividades Formativas Complementarias Operador de Informática Socorrista Auxiliar Técnico de Obras Mecánico Inspector Cocinero Auxiliar de Enfermería ATE- Cuidador Vigilante de Explotación de Carreteras Auxiliar de Administración Auxiliar de Laboratorio</p>	<p>Mantenimiento, Carpintería, Electricidad, Electrónica, Albañilería, Agrícola, Lucha contra Incendios, Laboratorio, Piscifactoría, Conductor, Mecánica, Tractorista, Electricidad del automóvil, Chapista.</p> <p>Laboratorio Agrario, Laboratorio de Obras Públicas.</p>
V	14	<p>Oficial de Segunda</p> <p>Auxiliar de Bibliotecas Pastor Operador Demanda/Respuesta Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas Oficial de Conservación de Carreteras Vigilante de Presa Ordenanza Peón Especializado</p> <p>Ayudante de Cocina Vigilante Camarero-Limpiador</p>	<p>Mantenimiento, Artes Gráficas, Albañilería, Electricidad, Carpintería, Agrícola, Medio Ambiente, Lucha contra Incendios (jefe de retén), Conducción, Mecánica.</p> <p>General, Artes Gráficas, Lucha contra incendios (miembro de retén, vigilante y emisorista), Agrícola, Escogedor de Corcho, Mecánica, Laboratorio de Carreteras.</p>

ANEXO III

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales

GRUPO I

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

Jefe de Sala (C.D. 22): Es el trabajador que, estando en posesión de la titulación requerida, es responsable de la actividad del Centro de Atención de Urgencias y Emergencias I.I.2, dependiendo de él todo el personal de la Sala. Llevará a cabo la coordinación intersectorial de la actividad, estando limitada su autoridad sobre los técnicos sectoriales por los aspectos técnicos correspondientes a su sector. Toma decisiones en relación con el funcionamiento del Centro, siendo responsables de la aplicación de los protocolos establecidos. Da cobertura a las 8.760 horas/año de funcionamiento del Centro I.I.2. mediante turnos rotatorios de 7 horas (mañana y tarde) y 10 horas (noche). Velará por el estricto cumplimiento de las órdenes e instrucciones para el servicio. Coordinar y desarrollar, asistidos por los Operadores de Demanda en funciones de ayuda al Jefe de Sala, la actividad propia del área de planificación.

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

Coordinador Socioeducativo (C.D. 22): Es el trabajador que, estando en posesión de la titulación requerida, participa en la elaboración de los instrumentos de Programación General del Centro. Coordina y supervisa la ejecución de las actividades programadas para la consecución de los objetivos marcados en el Proyecto Anual del Centro. Orienta y apoya las intervenciones socioeducativas del Equipo Educativo, dinamizando el funcionamiento del mismo. Colabora en el seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Individual de los menores acogidos. Es el responsable de establecer la coordinación técnica entre los profesionales del Centro y la de éstos con los Equipos Técnicos de las instituciones que intervengan en la atención de los menores acogidos y sus familias. Arbitra acciones dirigidas a

potenciar los recursos, capacidades y responsabilidades de las familias de los menores acogidos. Cualquier otra que le pueda ser encomendada por la Dirección del Centro, dentro del ámbito de sus funciones.

GRUPO II

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

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

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

En los Institutos de educación secundaria (IES. e IESO.) se integra funcionalmente en el departamento de orientación ocupándose, en coordinación con éste y con los tutores, de la detección de factores de riesgo que puedan derivar en situaciones socioeducativas desfavorables, media en conflictos escolares, colabora en la prevención y control del absentismo escolar y en el cumplimiento de las normas de permanencia del alumnado de ESO en el centro durante la jornada escolar, participa junto al tutor en el desarrollo de habilidades sociales, se encarga de la recepción del alumnado de transporte escolar y de informar al equipo directivo de las incidencias ocurridas en dicho transporte escolar y diseña y vela por la ejecución de actuaciones encaminadas a favorecer la convivencia escolar, implicando a los distintos sectores de la comunidad educativa y a ésta con el entorno social en que está inmersa.

En los Centros a los que asistan alumnos procedentes de otras localidades, se ocupará también de atender a aquéllos teniendo en cuenta, de cara a su integración, las incidencias que pudieran producirse con motivo de su llegada y salida del Centro.

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

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

Animador Socio-Cultural (C.D. 20): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, anima y promueve actividades socio-culturales, dinamizando grupos y equipos de trabajo. Asimismo, es el encargado de fomentar la participación en la programación de actividades de ocio y tiempo libre, creando y animando cuantas actividades surjan tendentes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social.

GRUPO III

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

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

Jefe/a de Administración (C.D. 18): Es el trabajador/a que tiene a su cargo la coordinación y organización de todo el personal adscrito al ámbito de su competencia. Desarrolla el proceso

administrativo, redacta escritos y documentos que requieren conocimientos técnicos en materia administrativa y realiza las actividades que por razón de su puesto son de su competencia, tales como control y seguimiento de expedientes, desarrollo de la contabilidad del centro así como el control de suministros.

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

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

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

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

Jefe de Conservación (C.D. 18): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de conservación de carreteras.

Jefe de Parque Móvil (C.D. 18): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de parque móvil.

Administrativo/a (C.D. 18): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones administrativas con iniciativa personal o siguiendo las normas de actuación marcadas por el superior de la Unidad, si lo hubiera. Realiza la elaboración de los expedientes económico-administrativos y de

personal encomendados a la unidad y todos aquellos trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.

Intérprete de lenguaje de signos (C.D. 18): Es el trabajador/a que asiste al beneficiario en relación con las tareas de su vida diaria relacionadas con la interacción y comunicación con el entorno que no pueda realizar por sí mismo a causa de su discapacidad auditiva y/o sordoceguera. Colabora con el equipo de profesionales (audición y lenguaje, pedagogía terapéutica, orientador, profesores tutores o de área, educador, Ate-Cuidador u otros profesionales del ámbito socioeducativo) en tareas especializadas que tengan como fin propiciar la organización y preparación para llevar a cabo los servicios de interpretación de la que serán responsables dichos profesionales. Acompaña a los beneficiarios tanto en actividades académicas como en salidas, rutas escolares, paseos, gestiones, juegos y tiempo libre en general que precisen de la interpretación directa o inversa, simultánea o consecutiva en situación de presentación individual y/o colectiva de LSE (lengua de signos española) a lengua oral o viceversa.

Aplicará las distintas formas de expresión en LSE, SSI y diferentes modalidades de comunicación utilizadas por los posibles usuarios, adaptándolas a las diferentes situaciones comunicativas que se produzcan en los distintos centros e instituciones educativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura, participando, del mismo modo, en la organización y desarrollo de las actividades que tengan lugar de acuerdo con las normas deontológicas profesionales en las fases de evolución y concurso.

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

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

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

Inspector/a Revisor/a (C.D. 18): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el

funcionamiento y estado de los vehículos y de la maquinaria en la obra, parque o taller, corrigiendo los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los conductores de las mismas.

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

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

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

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

Controlador Pecuario (C.D. 18): Trabajador/a que colabora con los veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos, utilizando para ello todos los medios necesarios incluidos los informáticos.

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

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

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

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

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

GRUPO IV

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

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

Monitor Ocupacional (C.D. 16): Es el trabajador/a que tiene como misión informar al equipo multidisciplinar del Centro de las aptitudes, motivaciones y conductas registradas por los drogodependientes sometidos a tratamiento, constatar las habilidades individuales de éstos, programar y participar en las tareas ocupacionales diseñadas para su ejecución, en los sistemas de registros de actividad que se diseñan por parte del equipo multidisciplinar y en la actividad cotidiana de los drogodependientes sometidos a tratamiento, dispensa los medicamentos prescritos por los superiores y todas aquellas otras tareas básicas asistenciales y de recuperación de habilidades sociales, de acuerdo con su capacidad y conocimiento teórico-prácticos y bajo la dependencia de los equipos multidisciplinarios.

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

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

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

Auxiliar Técnico de Obras (C.D. 16): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente en obras públicas, realiza en las obras o servicios sus actividades, ayudando a sus superiores en las labores a ellos encomendadas y bajo su supervisión. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia y control de obras.

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

Cocinero/a (C.D. 16): Es el trabajador/a que realiza la transformación culinaria de los alimentos, adoptando las medidas de higiene

necesarias tanto en la confección como en la distribución de los mismos, elabora los partes de consumo de los suministros y se encarga de las funciones de abastecimiento y conservación, cuida del mantenimiento y utillaje de la cocina, organizando y supervisando las labores encomendadas al personal a su cargo.

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

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

Vigilante de Explotación de Carreteras (C.D. 16): Es el trabajador/a que tiene como misión la vigilancia de las zonas de influencia de la carretera, así como la emisión de informes para permisos por la realización de obras de colindantes y denuncias por incumplimientos de la normativa vigente, además de la realización de aforos e informes sobre el estado de las carreteras y cualquier otra análoga.

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

Auxiliar de Laboratorio (C.D. 16): Es el trabajador/a que, con conocimientos teóricos-prácticos necesarios, está capacitado para realizar trabajos sencillos y repetitivos de laboratorio, tales como operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo completo,

debiendo colaborar al mantenimiento, en perfecto estado, del material y equipo del laboratorio.

Oficial de Segunda (C.D. 16): Es el trabajador/a que, con conocimientos teóricos prácticos del oficio de su especialidad y sin la cualificación exigida a los oficiales de primera, conocerá el equipamiento necesario para las tareas concretas, ejecutando los distintos trabajos con la suficiente corrección y eficacia. En la Ciudad Deportiva de Cáceres realizarán funciones de mantenimiento, conservación, y reparaciones básicas de las instalaciones deportivas, su equipamiento y sus accesorios, así como el control de accesos y uso de instalaciones deportivas, taquilla, control de las instalaciones y cualquier otra tarea que guarden relación con los cometidos específicos de dicho centro de trabajo.

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

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

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

Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas (C.D. 16): Es el trabajador/a que vigila, atiende e informa al público de manera general, en salas y dependencias de Museos, Archivos y Bibliotecas, evitando deterioros y sustracciones de objetos y procurando el correcto cumplimiento por los usuarios de la normativa vigente en materia de visitas a Museos.

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

GRUPO V

Vigilante de Presa (C.D. 14): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico prácticos en las tareas asignadas, realiza las funciones de vigilancia y control de compuertas, nivel y volumen de agua en las presas y acequias del río.

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

En los centros en los que no existe personal de mantenimiento o de servicios técnicos, realiza las siguientes funciones: conectar y desconectar aire acondicionado y calefacción, así como aparatos de fuerza, cambiar las bombillas y tubos fluorescentes en techos

que no superen los tres metros de altitud, cambiar fusibles y cebadores, relojes electrónicos, controlar las llaves de agua y luz, revisión diaria de las llaves de butano, agua y luz, y riego de superficies ajardinadas de menos de 300 metros cuadrados

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

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

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

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

ANEXO IV

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

- C.A.M. “PEDRO DE VALDIVIA”. VILLANUEVA DE LA SERENA
- C.A.M. “VICENTE MARCELO NESSI”. BADAJOZ
- C.A.M. “SAN JUAN BAUTISTA”. BADAJOZ
- C.A.M. “ANA BOLAÑOS”. OLIVENZA
- C.A.M. “ANTONIO MACHADO”. MÉRIDA
- C.A.M. “ISABEL DE MOCTEZUMA”. CAMINOMORISCO
- C.A.M. “FRANCISCO PIZARRO”. TRUJILLO
- C.A.M. “VALCORCHERO”. PLASENCIA
- R.C.A.. “NTRA. SRA. DE LA PIEDAD”. ALMENDRALEJO
- R.C.A.. “ALONSO DE MENDOZA”. DON BENITO
- R.C.A.. “SAN FRANCISCO”. VILLANUEVA DE LA SERENA
- R.C.A.. “LA SIBERIA”. HERRERA DEL DUQUE
- RESIDENCIA CLUB ANCIANOS. MONTIJO
- R.C.A.. “LA CORONADA”. VILLAFRANCA DE LOS BARROS
- R.C.A.. “FUENTE ATENOR”. AZUAGA
- R.C.A.. “HERNANDO DE SOTO”. JEREZ DE LOS CABALLEROS
- R.C.A.. “M^a ÁNGELES BUJANDA”. NAVALMORAL DE LA MATA
- R.C.A.. “HURDES”. VEGAS DE CORIA
- R.C.A.. “SIERRA DE GATA”. GATA
- COMUNIDAD TERAPÉUTICA. LA GARROVILLA
- C. ATENCIÓN MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS. DON BENITO
- C. ATENCIÓN MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS. PLASENCIA
- R.M. “LA GRANADILLA”. BADAJOZ

- R.M. “EL PRADO”. MÉRIDA
- RESIDENCIA MIXTA “SAN FRANCISCO”. PLASENCIA
- RESIDENCIA ASISTIDA “FELIPE TRIGO”. VILLANUEVA DE LA SERENA
- RESIDENCIA DE MAYORES. CÁCERES
- RESIDENCIA DE MAYORES. JARAÍZ DE LA VERA
- RESIDENCIA ASISTIDA. CÁCERES
- RESIDENCIA DE ESTUDIANTES “JUAN XXIII”. BADAJOZ
- COMPLEJO EDUCATIVO. PLASENCIA
- RESIDENCIA DE ESTUDIANTES “DIEGO MUÑOZ TORRERO”. CÁCERES
- RESIDENCIA DE ESTUDIANTES “MARIO ROSSO DE LUNA”. CÁCERES
- RESIDENCIA DE “HERVÁS”. HERVÁS
- CIUDAD DEPORTIVA. CÁCERES
- CENTROS DE MUJERES. CÁCERES

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

B) Relación de funciones de coordinación por libre designación

- En la RESID. ASISTIDA de Cáceres:

Responsable de área de personal
 Responsable de área administrativa
 Responsable de área residencial
 Responsable de área asistencial
 2 Coordinadores de personal sanitario
 Coordinador del personal auxiliar de enfermería
 Coordinador de recepción y conserjería

- En la RESID. TERCERA EDAD de Cáceres:

Responsable de área personal-administrativa
 Responsable de área residencial-asistencial

I Coordinador de personal sanitario

- En la RESID. TERCERA EDAD de Mérida:

Responsable de área personal-administrativa
 Responsable de área residencial-asistencial
 I Coordinador de personal sanitario

- En la RESID. TERCERA EDAD de Badajoz:

Responsable de área personal-administrativa
 Responsable de área residencial-asistencial
 I Coordinador de personal sanitario

- En el C.A.M.P. de Don Benito:

Responsable de área personal-administrativa
 Responsable de área residencial-asistencial

- En el C.A.M.P. de Plasencia:

Responsable de área personal-administrativa
 Responsable de área residencial-asistencial.

- En la RESID. TERCERA EDAD “San Francisco” de Plasencia:

Responsable de área personal-administrativa.
 Responsable de área residencial-asistencial.
 I Coordinador de personal sanitario

- En la RESID. ANCIANOS de Villanueva de la Serena:

Responsable de área de personal
 Responsable de área administrativa
 Responsable de área residencial
 Responsable de área asistencial
 2 Coordinadores de personal sanitario
 Coordinador del personal auxiliar de enfermería

A N E X O V
TABLA SALARIAL DEL V CONVENIO COLECTIVO

AÑO: 2005

A) SUELDO:			C) COMPL.DESTINO:			D) COMPL.ESPECÍF.GRAL.:			
GRUPO	ANUAL	MENSUAL	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	TIPO	ANUAL	MENSUAL	
I	14.974,68	1.069,62	22	5.931,48	494,29	H1	3.432,96	286,08	
II	12.709,20	907,80	20	5.115,48	426,29	H2	2.207,40	183,95	
III	9.473,80	676,70	18	4.592,88	382,74	H3	2.364,48	197,04	
						H4	2.001,36	166,78	
IV	7.746,48	553,32	16	4.070,88	339,24	H5	2.226,84	185,57	
						H6	1.897,92	158,16	
V	7.072,10	505,15	14	3.548,28	295,69	H7	1.674,96	139,58	

B) COMPL. ANTIGÜEDAD:

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
TODOS	426,58	30,47

E) COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS ESPECIALES:

L.1.- TURNICIDAD:

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
TODOS	605,76	50,48

L.2.- NOCTURNIDAD:

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	HORA
I	4.577,64	381,47	2,92
II	3.703,44	308,62	2,36
III	3.251,40	270,95	2,07
IV	2.738,88	228,24	1,75
V	2.334,96	194,58	1,49

L.3.- JORNADA PARTIDA:

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
JP	772,32	64,36
JP 2	1.080	90

L.4.- DOMINGOS Y FESTIVOS:

GRUPO	UNIDAD	HORA D/F
TODOS	31,00	4,43

L.5.- PELIGR., TOX., PENOS.

***** *

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	*
I	2.416,92	201,41	*
II	1.937,88	161,49	*
III	1.698,60	141,55	*
IV	1.602,84	133,57	*
V	1.517,64	126,47	*

***** *

L.6.- LIBRE DESIGNACIÓN:

**

L.6.1.-Puestos de dirección:	ANUAL	MENSUAL	*
Centros de 24 horas:	6.091,56	507,63	*
Otr.Centros menos 24h.:	3.357,84	279,82	*
C.Prev. R. laborales:	6.091,56	507,63	*
Com. activ. clasif.:	3.357,84	279,82	*
Ctro. proceso de datos:	3.357,84	279,82	*
Dtor. G.Residencia (S):	11.800,32	983,36	*
Dtor. Residencia (E):	8.183,52	681,96	*
Dtor. Res. Mérida (L):	9.992,04	832,67	*
Dtor. Res. Asis. Felipe Trigo	11.628,48	969,04	*
L.6.2.- Responsables:			*
Tipo A:	4.375,80	364,65	*
Tipo B:	3.276,12	273,01	*
L.6.2.- Coordinadores:			*
Tipo C:	1.526,76	127,23	*
Tipo D:	827,64	68,97	*
L.6.3.- Coordinadores:			*
CEDEX:	1.458,96	121,58	*

**

L.7.- DIRECTOR DE CENTROS:

**

CENTROS:	ANUAL	MENSUAL	*
Centros infantiles:	3.357,84	279,82	*
Hogares tercera edad:	1.655,04	137,92	*
Hogar C. A. Trajano:	3.357,84	279,82	*
Centro ocupacional:	1.655,04	137,92	*
Centros de Atención a Discapacitados:	3.357,84	279,82	*

**

L.8.- ACTIVIDADES DOCENTES:

**

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	*
I :	291,36	24,28	*
II :	738,72	61,56	*

**

L.9.- CONDUCTORES:

**			*
GRUPO	ANUAL	MENSUAL	*
TODOS:	1.624,32	135,36	*

**			*

L.10.- PESAJE E INSPECCIÓN:

**			*
GRUPO	ANUAL	MENSUAL	*
TODOS:	1.786,92	148,91	*

**			*

L.11.- CONSERVACION,CONTROL DE OBRAS Y VIGILANCIA DE CARRETERAS:

**			*
CONSERVACIÓN:	ANUAL	MENSUAL	*
Oficial de conservación:	2.059,68	171,64	*
Jefe de conservación:	2.059,68	171,64	*
Encargado general:	2.059,68	171,64	*
Jefe de grupo	2.059,68	171,64	*
Operador maquinaria pesada:	2.059,68	171,64	*
Oficiales de 1ª y de 2ª:	2.059,68	171,64	*
Conductores:	2.059,68	171,64	*
CONTROL Y VIGILANCIA:			*
Supervisor general:	1.618,32	134,86	*
Técnico práctico de O.y P.:	1.618,32	134,86	*
Ayudante técnico:	1.618,32	134,86	*
Analista de laboratorio:	1.618,32	134,86	*
Auxiliar de laboratorio:	1.618,32	134,86	*
Auxiliar Técnico de obras:	1.618,32	134,86	*
Vigilante de explotación:	1.618,32	134,86	*
Peón espec. laboratorio:	1.618,32	134,86	*

**			*

L.12.- PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS:

**			*
CATEGORÍAS:	ANUAL	MENSUAL	*
II-2-H23 Coord. de zona:	3.344,28	278,69	*
I-16-H52 Conductores:	2.228,52	185,71	*
IV-1-H52 Mecánicos:	2.228,52	185,71	*
IV-16H52 Oficiales de 1ª:	2.228,52	185,71	*
IV-16-H62 Jefes de retén:	2.228,52	185,71	*
IV-16-H62 Oficiales de 2ª:	2.228,52	185,71	*
V-14-H71 Peones de retén:	2.228,52	185,71	*
V-14-H71 Vigilantes	1.500	125,00	*
V-14-H71 Emisoristas	1.308,72	109,06	*

*

L.13.- GUARDIAS DE INCENDIOS:

**

Agentes de Medio Ambiente	GUARDIA	*
Guardias laborables en jorn. ord.	59,52	*
Guardias festivos en jorn. ord.	78,24	*
Guardias laborables sin jorn. ord.	112,08	*
Guardias festivos sin jorn. ord.	127,08	*
Oficial 1ª y 2ª Conductor:		*
Días laborables:	56,76	*
Sábados:	106,80	*
Festivos:	121,80	*
Jefe de Taller, Inspector Revisor y		*
Oficial 1ª Mecánico:		*
Días laborables:	56,76	*
Sábados:	106,80	*
Festivos:	121,80	*
Oficial 1ª Conductor, Desplazados:		*
Días laborables:	62,04	*
Sábados:	116,88	*
Festivos:	132,00	*

**

L.14.- GUARDIAS DE EMERGENCIAS DE CARRETERAS:

**

EMERGENCIAS:	GUARDIA SEMANAL	*
Encargado General de Carreteras:	202,30	*
Jefe de Grupo de Conservación:	202,30	*
Operador de Maquinaria Pesada:	202,30	*
Oficial de Conservac. de Carret.:	202,30	*
Conductores de Conservación:	202,30	*
PARQUES Y TALLERES:		*
Peón especializado:	156,13	*
Oficial de Primera y Segunda:	156,13	*
Especialista de Oficio:	156,13	*
Jefe de Taller:	156,13	*
Inspector Revisor:	156,13	*

**

L.15.- RESPONSABLE UNIDAD DE CONSERVACIÓN Y

RESPONSABLE DEL PARQUE MÓVIL:

**

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	*
TODOS:	3.135,24	261,27	*

**

L.16.- COORDINADOR ITV

ITV:	1.458,96	121,58	*
------	----------	--------	---

F) HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS
HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

GRUPO	ORDINARIA	EXTRAORD.	EN D/F
I	16,35	28,61	33,04
II	13,60	23,80	28,23
III	11,30	19,78	24,21
IV	9,78	17,12	21,55
V	8,66	15,16	19,59

ANEXO VI

Tabla de Incrementos

<u>COMPL.</u> <u>ESPECIFICO</u> <u>GENERAL</u>	<u>INCREMENTO</u> <u>TOTAL</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
H1	1.447,46	477,67	492,14	477,67
H2	1.190,91	393	404,91	393
H3	667,77	220,36	227,04	220,36
H4	764,55	252,30	259,95	252,30
H5	570,30	188,20	193,90	188,20
H6	652,19	215,22	221,74	215,22
H7	516,84	170,56	175,73	170,56
H5, Monitores Actividades Formativas Complementarias	151,29	49,93	51,44	49,93

En 2006 se abonarán las cuantías correspondientes a 2005 según figura en la precedente tabla de incrementos.

ANEXO VII

Dietas

Dietas:

Grupos	Alojamiento	Manutención		Dieta entera
		Comida	Cena	
I al V	5.717 pts.- 34,36€	3.118 pts.-	3.118 pts.-	11.953 pts.- 71,84€
		18,74€	18,74€	

**ANEXO VIII : VESTUARIO
RELACION DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y TIPO DE VESTUARIO**

GRUPO I					
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Titulado Superior	Medicina (General, Geriátrica, Rehabilitadora, Empresa), Psicología Farmacia	2	Batas o pijamas sanitarios blancos.	Anual	
		1	Par de calzado con suela antideslizante y aislante		
		2	Pares de calcetines o pantys		
Titulado Superior	Veterinaria	1	Camisa pijama abierto color verde quirófano	Por reposición	Dotación inicial para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente. Dependiendo de las circunstancias estacionales o de otro tipo, se incrementará el número de prendas en una camisa y un pantalón.
		1	Pantalón pijama cinturilla elástica verde quirófano		
		1	Cazadora de trabajo color verde		
		1	Traje de agua color verde		
		1	Par de botas de seguridad de caña alta		
		4	Pares de calcetines		
		1	Gafas de seguridad transparentes		
		1	Par de botas de agua		
		1	Gorra verde quirófano		
		1	Mono verde quirófano		
Titulado Superior	Ingeniería Agrónoma Ingeniería de Montes Química Geología Farmacia Biología	1	Par de botas hidrófugas	Por reposición	Inspecciones de Campo adscritas a la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente
		1	Anorak		
		1	Par de botas de agua		
		1	Bata blanca		
Titulado Superior Jefe de Sala	Documentación	1	Bata blanca	Por reposición	Personal de Archivo de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente
		2	Polos manga corta de verano color verde botella		
		2	Polos manga larga de invierno color verde botella		
		1	Pantalón tergal o tejido similar para verano color beige		
		1	Pantalón tipo chino para invierno color beige		
		1	Par de zapatos tipo mocasin para verano color marrón		
		1	Par de zapatos tipo náutico para invierno color marrón		
1	Chaleco color crudo	Bienal			

GRUPO II						
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES	
Título de Grado Medio	ATS/DUE	2	Pijamas sanitarios blancos	Anual		
		1	Par de calzado con suela antideslizante	Por reposición		
		2	Pares de calcetines o pantys	Anual		
		1	Bata o rebeca azul marino.	Anual		
Título de Grado Medio	Estimulador Psicomotricista Fisioterapeuta Logopeda	2	Pijamas sanitarios blancos			
		1	Par de calzado con suela antideslizante			
		2	Pares de calcetines o pantys	Anual		
		1	Bata o rebeca azul marino.			
Título de Grado Medio	Terapeuta ocupacional	A elegir entre: 2 batas, 2 pijamas, 1 pijama y una bata, un pijama y un chandal, o una bata y un chandal.			Salvo Educadores adscritos a IES/IESO	
		1	Par de calzado cerrado con suela antideslizante y aislante			
		1	Par de deportivas, en caso de optar por chandal	Anual		
		2	Camisetas blancas (sólo en el caso de que se necesite chandal)			
		2	Pares de calcetines o pantys			
		2	Batas blancas			
		1	Par de calzado cerrado con suela antideslizante y aislante	Anual		
		2	Pares de calcetines o pantys			
		3	Pares de calcetines			
		2	Monos ignífugos	Anual		
Título de grado medio	Trabajador social	1	Par de botas de seguridad			
		2	Monos			
		1	Par de botas de seguridad puntera acero, caña corta			
		1	Par de guantes de serraje			
		3	Pares de calcetines			
		1	Jersey verde			
		1	Chaleco reflectante			
		1	Parka acolchada impermeable			
		1	Bata blanca			
		1	Par de botas de seguridad puntera acero, caña corta	Bienal	Época de peligro bajo	
Título de grado medio	Coordinador de zona	1	Par de botas de seguridad			
		2	Monos			
		1	Par de botas de seguridad puntera acero, caña corta			
		1	Par de guantes de serraje			
Título de grado medio	Coordinador de zona	3	Pares de calcetines			
		1	Jersey verde			
		1	Chaleco reflectante	Por reposición		
		1	Parka acolchada impermeable			
		1	Bata blanca	Por reposición		
		1	Par de botas hidrofugas			
		1	Anorak	Por reposición	Inspecciones de Campo adscritas a la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente	
		1	Par de botas de agua			

GRUPO III					
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Controlador pecuario		1	Camisa pijama abierta color verde quirófano	Por reposición	Dotación inicial para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: Dependiendo de las circunstancias estacionales o de otro tipo, se incrementará el número de prendas en una camisa y un pantalón
		1	Pantalón pijama cinturilla elástica color verde quirófano		
		1	Cazadora de trabajo color verde quirófano		
		1	Traje de agua color verde		
		1	Par de botas de seguridad de caña alta		
		4	Pares de calcetines		
		1	Gafas de seguridad transparentes		
		1	Par de botas de agua		
		1	Gorra verde quirófano		
		1	Mono de trabajo verde quirófano		
Supervisor general	Laboratorio	2	Pijamas de color blanco.	Bicenal	
		2	Pares de zuecos cerrados con suela antideslizante, con cierres color blanco.		
Analista		1	Par de botas con refuerzo color negro		Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal alternándose
		1	Pantalón de vestir color azul marino		
		1	Camisa de trabajo m/c color azul marino		
		1	Camisa de trabajo m/f color azul marino		
		1	Jersey color azul marino		
		4	Pares de calcetines		
		1	Traje de agua		
		1	Anorak color azul marino		
		1	Chaquetilla color azul marino		
		1	Par de zapatos tipo botas con refuerzo color negro		
Ayudante técnico	Educación Física	1	Par de zapatillas de deporte	Anual	
		3	Pares de calcetines de deporte		
		2	Bermudas		
		2	Polos		
		2	Pantalones largos		
		2	Sudaderas		
		2			

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES				
Mayor Capataz Práctico topógrafo Encargado Ayudante Técnico		2	Pantalones de trabajo color verde oliva (uno de verano y otro de invierno)	Bienal					
		2	Camisa m/l color verde oliva						
		2	Camisa m/c color verde oliva						
		1	Cazadora de trabajo color verde oliva						
		1	Jersey de pico color verde oliva						
		4	Pares de calcetines						
		1	Par de botas de piel color negro						
		1	Par botas lona o segarra						
		1	Anorak						
		1	Botas de agua						
		1	Gorra de trabajo color verde oliva						
		Supervisor General	Piscifactoría			1	Pantalón de invierno color verde oliva	Bienal	
						1	Pantalón de verano color verde oliva		
						2	Camisa m/l color verde oliva		
2	Camisa m/c color verde oliva								
1	Cazadora de trabajo color verde oliva								
1	Jersey de pico color verde oliva								
1	Gorra de trabajo color verde oliva								
4	Pares calcetines								
1	Par de botas de seguridad piel color negro								
1	Par de botas de agua de caña alta color verde oliva								
1	Pasamontañas color verde oliva								
1	Traje de agua color verde oliva								
1	Anorak								
1	Botas vareadoras								
1	Botas poceras								
Técnico en Educación Infantil		A elegir entre: 2 batas, 2 pijamas, 1 pijama y una bata, un pijama y un chandal, o una bata y un chandal.		Por reposición					
		1	Rebeca azul marino						
		1	Par de calzado cerrado con suela antideslizante y aislante						
		2	Camisetas blancas si se opta por chandal						
		1	Par de deportivas si se opta por chandal						
		2	Pares de calcetines o pantys						
		Annual							

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES				
Mecánico supervisor		2	Camisas m/c color azul mecánico	Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal, alternándose.	Prendas serigrafiadas con ITV				
		2	Camisas m/l (franela) color azul mecánico						
		2	Pantalones de trabajo de verano color azul mecánico						
		2	Pantalones de invierno de pana de color azul mecánico						
		1	Jersey color azul marino						
		1	Rebeca color azul marino						
		4	Pares de calcetines negros						
		1	Par de botas con refuerzo color negro						
		1	Par de zapatos con refuerzo color negro						
		1	Anorak color azul marino						
		1	Traje de agua						
		1	Gorra casco						
		1	Camisa m/c color azul mecánico						
		1	Camisa de trabajo m/l color azul mecánico						
		Jefe de taller Inspector Revisor				2	Batas azul marino	Cada tres años En la primera dotación se proporcionarán 2 camisas	Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: 2 Pantalones azul marino, uno de verano y otro de invierno ANUAL 1 Mono de trabajo POR REPOSICIÓN 1 Camisa m/l azul celeste ANUAL 1 Camisa m/c azul celeste ANUAL 2 Pares de calcetines ANUAL 1 Par de zapatos ANUAL 1 Par de botas de seguridad BIENAL 1 Jersey BIENAL 1 Anorak POR REPOSICIÓN 1 chaleco multibolillo azul marino con bandas reflectantes POR REPOSICIÓN
1	Pantalón de trabajo color azul marino			Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal alternándose.					
1	Jersey color azul marino								
1	Par de zapatos con refuerzo color negro								
1	Par de botas con refuerzo color negro								
4	Pares de calcetines color negro								
1	Traje de agua								
1	Anorak color azul marino								
Operador de máquinas pesadas					2	Pantalones de trabajo color naranja	Anual.	Vestuario reflectante y con colores según la normativa de prevención. En la primera dotación se proporcionarán 2 camisas	
					1	Camisa de trabajo m/c color naranja			
					1	Camisa de trabajo m/l color naranja			
					1	Chaquetilla color naranja			
					2	Buzos (uno de color naranja y otro de color azul).			
					1	Jersey color naranja			
					1	Par de botas con refuerzo color negro			
		1	Par de zapatos tipo botas con refuerzo color negro						
		4	Pares de calcetines						
		1	Gorra con visera color naranja						
		1	Anorak color naranja						
		1	Traje de agua						
		1		Biennial					

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES				
Personal de conservación de carreteras: Jefe de Grupo de Conservación, Encargado General de Carreteras, Técnico Práctico de Obras y Proyectos.		2	Pantalones de trabajo color naranja	Anual, a excepción del anorak y del traje de agua, que será bienal alternándose.	Vestuario reflectante y con colores según la normativa de prevención (salvo para el Encargado General que sólo necesita el chaleco reflectante). En la primera dotación se proporcionarán 2 camisas				
		1	Camisa m/c color naranja						
		1	Camisa de trabajo m/l color naranja						
		1	Jersey color naranja						
		1	Gorra						
		1	Par de zapatos tipo bota color negro						
		1	Par de botas con refuerzo color negro						
		4	Pares de calcetines color negro						
		1	Traje de agua						
		1	Anorak color naranja						
		1	Chaleco reflectante para su utilización en verano						
		1	Bata color azul marino						
		2	Pantalones de trabajo m/c color azul marino						
		2	Camisas de trabajo m/l color azul marino						
		2	Camisas de trabajo m/l color azul marino						
Analista	Laboratorio de Obras Públicas	1	Chaquetilla color azul marino	Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal alternándose.	Consejería de Infraestructuras				
		1	Jersey color azul marino						
		1	Par de zapatos con refuerzo color negro						
		1	Par de botas con refuerzo color negro						
		4	Pares de calcetines color negro						
		1	Gorra con visera azul marino						
		1	Anorak color azul marino						
		1	Traje de agua						
		1	Rebeca azul marino (a elegir entre m/l o m/c).						
		2	Faldas o pantalones azul marino						
		2	Camisas blancas						
		1	Par de zapatos azul marino						
		2	Pares de calcetines o pantys						
		Encargado	Gobernante/a			1	Rebeca azul marino (a elegir entre m/l o m/c).	Anual	
						2	Faldas o pantalones azul marino		
		2	Camisas blancas						
		1	Par de zapatos azul marino						
		2	Pares de calcetines o pantys						

GRUPO IV					
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Auxiliar de Laboratorio	Laboratorio de Obras Públicas	1	Bata color azul marino	Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal altermándose.	Consejería de Infraestructuras
		2	Pantalones de trabajo color azul marino		
		2	Camisas de trabajo m/c color azul marino		
		1	Chaquetilla color azul marino		
		1	Jersey color azul marino		
		1	Par de zapatos con refuerzo color negro		
		1	Par de botas con refuerzo color negro		
		4	Pares de calcetines color negro		
		1	Traje de agua		
		1	Anorak color azul marino		
		1	Gorra con visera azul marino		
		2	Pijamas color blanco		
		2	Pares de zuecos cerrados con suela antideslizante, con cierres, color blanco		
		A elegir entre: 2 batas, 2 pijamas, 1 pijama y una bata, un pijama y un chandal, o una bata y un chandal.			
Oficial de Primera Auxiliar de Laboratorio Monitor Ocupacional	Laboratorio	1	Par de deportivas en el caso de optar por chandal	Bienal	Consejería de Agricultura y Medio Ambiente
		1	Par de calzado con suela antideslizante y aislante		
		2	Camisetas blancas (sólo en el caso de que se necesite chandal)		
		2	Pares de calcetines o pantys		
		2	Pijamas sanitarios blancos		
		1	Bata o rebeca azul		
		1	Par de calzado con suela antideslizante y aislante		
		2	Pares de calcetines o pantys		
		1	Anorak		
		Auxiliar de Enfermería			
				Por reposición	

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Oficial Primera/ Segunda	Conductor	1	Camisa blanca m/l	En la primera dotación se proporcionarán 2 camisas Anual	Para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: A los conductores del taller de Helechosa de los Montes, se les proporcionará el mismo vestuario que a los oficiales 1º/2º mecánicos Dotación inicial para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: Dependiendo de las circunstancias estacionales o de otro tipo, se incrementará el número de prendas en una camisa y un pantalón.
		1	Camisa blanca m/c		
		1	Pantalón gris marengo invierno		
		1	Pantalón gris marengo verano		
		1	Par de zapatos		
		2	Pares de calcetines negros de algodón		
		1	Mono de trabajo a los conductores de parques móviles		
		1	Anorak		
		1	Corbata azul		
		1	Chaqueta azul marino		
		1	Rebeca azul marino o jersey a elegir		
		1	Polos color amarillo		
		1	Par de calcetines		
Oficial Primera	Conductor (Lucha contra incendios)	1	Gorra con visera color amarillo	Anual	Para la Epoca de Peligro Bajo se suministrará el mismo vestuario que al oficial de Segunda, Especialidad Lucha contra Incendios (Epoca Peligro Bajo) La dotación de 2 camisas ignífugas anuales se hará a partir de 2006.
		2	Camisa ignífuga		
		2	Pantalones ignífugos		
		1	Mono verde		
		1	Par de botas de seguridad		
		1	Chaleco reflectante		

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES		
Oficial Primera/ Segunda	Conductor (Campo)	2	Pantalones de verano color verde oliva (uno de verano y otro de invierno)	Bienal			
		2	Camisa m/l color verde oliva				
		2	Camisa manga corta color verde oliva				
		1	Cazadora de trabajo color verde oliva				
		1	Jersey de pico color verde oliva				
		4	Pares de calcetines				
		1	Par de botas de piel color negro				
		1	Par de bota lona o segarra				
		1	Botas de agua				
		1	Gorra de trabajo color verde				
		1	Anorak				
		2	Pantalones azul marino, uno de verano y otro de invierno				
		1	Par de zapatos				
1	Camisa m/l azul celeste	Annual	Dotación inicial para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: Dependiendo de las circunstancias estacionales o de otro tipo, se incrementará el número de prendas en una camisa y un pantalón.				
1	Camisa m/c azul celeste						
2	Pares de calcetines						
1	Par de botas de seguridad	Por reposición					
1	Chaleco multibolsillo azul marino						
1	Anorak						
1	Mono de trabajo						
1	Jersey	Bienal					
6	Camisa verde de invierno con escudo	Cada cuatro años		Para los que hagan guardias de incendios: Botas ignífugas Guantes ignífugos Casco Mascarillas Monos ignífugos. Gafas de extinción. Cinturón Periodicidad: por reposición			
6	Pantalón verde de invierno						
6	Pantalón verde de verano						
8	Camisa verde de verano con escudo						
1	Forro polar verde						
1	Anorak verde con escudo		Por reposición				
1	Par de botas marrón oscuro						
1	Par de botas verdes de agua						
1	Corbata verde						
1	Gorra con escudo		Cada cuatro años				
8	Calcetines verdes						
Oficial de Segunda (Agente de medio ambiente)	Medio Ambiente						

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Oficial de Primera/ Segunda	Mecánico	2	Pantalones azul marino, uno de verano y otro de invierno	Anual	En la primera dotación se proporcionarán dos camisas
		1	Par de zapatos		
		1	Camisa m/1 azul celeste		
		1	Camisa m/c azul celeste		
		2	Pares de calcetines		
		1	Par de botas de seguridad		
		1	Chaleco multibolsillo azul marino con bandas reflectantes		
		1	Anorak		
		1	Mono de trabajo		
		1	Jersey		
		2	Camisa m/c color azul mecánico.		
		2	Camisa m/1 (franela) color azul mecánico.		
		2	Pantalones de trabajo verano color azul mecánico		
		2	Pantalones invierno (pana) color azul mecánico.		
Mecánico inspector	Mecánico	1	Jersey color azul marino	Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal, alternándose.	Prendas serigrafiadas con ITV
		1	Rebeca color azul marino		
		4	Pares de calcetines color negro		
		1	Par de botas con refuerzo color negro		
		1	Par de zapatos con refuerzo color negro		
		1	Anorak color azul marino		
		1	Traje de agua		
		1	Gorra casco		
		1	Bata blanca		
		1	Cazadora azul marino		
		2	Pantalones azul marino		
		1	Camisa m/1 azul celeste		
		1	Camisa m/c azul celeste		
		1	Par de botas de seguridad		
1	Par de zapatos de seguridad				
1	Anorak				
2	Bata color azul o blanco				
2	Pares de zapatos color negro				
4	Pares de calcetines				
Auxiliar de Biblioteca	Consejería de Infraestructuras (Personal de Talleres)	1	Bata blanca	Anual	
		1	Cazadora azul marino		
Encargado de almacén	Consejería de Infraestructuras (Personal de Talleres)	2	Pantalones azul marino	Anual.	
		1	Camisa m/1 azul celeste		
Encargado de almacén	Consejería de Infraestructuras (Personal de Talleres)	1	Camisa m/c azul celeste	Por reposición	Salvo para aquellos que no estén en el almacén
		1	Par de botas de seguridad		
		1	Par de zapatos de seguridad		
		1	Anorak		
Encargado de almacén	Consejería de Infraestructuras (Personal de Talleres)	2	Bata color azul o blanco	Bienal	
		2	Pares de zapatos color negro		
4	Pares de calcetines				

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES				
Oficial Primera	Tractorista	2	Pantalones de verano color verde oliva (uno de verano y otro de invierno)	Bienal					
		2	Camisa m/l color verde oliva						
		2	Camisa m/c color verde oliva						
		1	Cazadora de trabajo color verde oliva						
		1	Jersey de pico color verde oliva						
		4	Pares de calcetines						
		1	Par de botas de piel color negro						
		1	Par de bota lona o segarra						
		1	Botas de agua						
		1	Gorra de trabajo color verde						
		1	Anorak						
		1	Par de botas con refuerzo color negro						
		1	Pantalón de vestir color azul marino						
		1	Camisa de trabajo m/c color azul marino						
		1	Camisa de trabajo m/l color azul marino						
1	Jersey color azul marino								
4	Pares de calcetines								
1	Traje de agua								
1	Anorak color azul marino								
1	Chaquetilla color azul marino								
1	Par de zapatos tipo botas con refuerzo color negro								
1	Pantalón de invierno color verde oliva	Anual, a excepción del anorak y traje de agua que será bienal alternándose							
1	Pantalón de verano color verde oliva								
2	Camisa m/l color verde oliva								
2	Camisa m/c color verde oliva								
1	Cazadora de trabajo color verde oliva								
1	Jersey de pico color verde oliva								
1	Gorra de trabajo color verde oliva								
4	Pares calcetines								
1	Par de botas de seguridad piel color negro								
1	Par de botas de agua de caña alta color verde oliva								
1	Pasamontañas color verde oliva								
1	Traje de agua color verde oliva								
1	Anorak								
1	Botas vareadoras								
1	Botas poceras								
2	Polos color amarillo	Bienal							
3	Pares de calcetines								
1	Gorra con visera amarilla								
2	Camisas ignifugas								
2	Pantalones ignifugos								
1	Par botas de seguridad								
Oficial Primera	Piscifactoría		1	Pantalón de invierno color verde oliva	Bienal				
			1	Pantalón de verano color verde oliva					
			2	Camisa m/l color verde oliva					
			2	Camisa m/c color verde oliva					
			1	Cazadora de trabajo color verde oliva					
			1	Jersey de pico color verde oliva					
			1	Gorra de trabajo color verde oliva					
			4	Pares calcetines					
			1	Par de botas de seguridad piel color negro					
		1	Par de botas de agua de caña alta color verde oliva						
		1	Pasamontañas color verde oliva						
		1	Traje de agua color verde oliva						
		1	Anorak						
		1	Botas vareadoras						
		1	Botas poceras						
Oficial de Segunda	Lucha contra incendios (Jefe de Retén)	2	Polos color amarillo	Por reposición					
		3	Pares de calcetines						
		1	Gorra con visera amarilla						
		2	Camisas ignifugas						
		2	Pantalones ignifugos						
		1	Par botas de seguridad						
		Oficial de Segunda	Lucha contra incendios (Jefe de Retén)			1	Par botas de seguridad	Anual	La dotación de 2 camisas ignifugas anuales se hará a partir de 2006.

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES				
Oficial de Segunda	Lucha contra incendios (Jefe de Retén)	2	Pantalones de trabajo reforzados	Bienal	Época de peligro bajo				
		2	Camisas manga larga						
		1	Cazadora laboral						
		3	Pares de calcetines algodón 100%						
		1	Par de botas de seguridad puntera de acero caña corta.						
		1	Par de guantes de serraje						
		1	Gorra visera						
		1	Jersey verde						
		1	Parka acolchado impermeable						
		1	Chaleco reflectante						
		2	Batas de color azul						
		2	Par es de zapatos negros						
		4	Pares de calcetines						
		2	Uniformes (uno de verano y otro de invierno), compuesto de traje de chaqueta, camisa de verano y de invierno, corbata y zapatos.						
		ATE-Cuidador				A elegir entre: 2 batas, 2 pijamas, 1 pijama y una bata, un pijama y un chandal, o una bata y un chandal.			
Auxiliar de Administración		1	Rebeca azul marino	Anual					
		1	Par de calzado cerrado con suela antideslizante y aislante						
		2	Pares de calcetines o pantys						
		2	Camisetas blancas si se opta por chandal						
		1	Par de deportivas si se opta por chandal						
		1	Bata blanca						
		2	Chaquetas de cocina de manga larga						
		2	Chaqueta de cocina de manga corta						
		3	Pantalones de cocina						
		2	Gorros y picos						
Cocinero		2	Delantales plastificados	Anual, salvo calzado que será por reposición.	Personal de Archivo de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente Para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente Ambiente: 2 trajes de cocinero color blanco 1 rebeca azul marino 2 delantales plastificados color blanco 2 delantales normales color blanco 2 gorros de cocina color blanco 2 pares de calzado con suela antideslizante, con cierres cerrados color blanco 2 picos de cocina color blanco 2 pares de calcetines blancos o 2 pares de minimedia espuma color blanco Bienal				
		2	Delantales de tela						
		2	Pares de calcetines						
		1	Par de calzado con suela antideslizante y aislante						
		1	Rebeca						
		1	Chaleco reflectante para su utilización en verano						
		2	Pantalones de trabajo color naranja						
		1	Camisa m/c color naranja						
		1	Camisa de trabajo m/l color naranja						
		1	Jersey color naranja						
Oficial de conservación de carreteras.		1	Par de zapatos tipo bota color negro	Anual					
		4	Pares de botas con refuerzo color negro						
		1	Pares de calcetines color negro						
		1	Traje de agua						
		1	Anorak color naranja						
		1	Gorra						
		1	Buzo						
		Oficial Primera/Segunda	Conductor (conservación)					Bienal alternándose	
								ANUAL	

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Vigilante de Explotación de Carreteras		2	Pantalones de vestir color azul marino	Anual, a excepción del anorak y del traje de agua, que será bienal alternándose	
		2	Camisas de trabajo m/c color naranja		
		1	Camisa de trabajo m/l color naranja		
		1	Jersey color azul marino		
		1	Par de zapatos color negro		
		1	Par de botas color negro		
		4	Pares de calcetines color negro		
		1	Traje de agua		
		1	Anorak azul marino		
		2	Polos manga corta de verano color azul marino		
		2	Polos manga larga de invierno color azul marino		
		1	Pantalón tergal o tejido similar para verano color beige		
		1	Pantalón tipo chino para invierno color beige		
Operador Demanda Respuesta		1	Par de zapatos tipo mocasín para verano color marrón	Anual	Todas las prendas superiores estarán rotuladas con el anagrama del Centro 112 y la Lectura Junta de Extremadura. Consejería de Presidencia, según establece el manual de identidad corporativa.
		1	Par de zapatos tipo náutico para invierno color marrón		
		1	Chaleco de color crudo		
		1	Rebeca (a elegir entre m/l o m/c)		
		2	Faldas o pantalones azul marino		
		2	Camisas blancas		
		1	Par de zapatos azul marino		
		1	Par de chancas		
		2	Bañadores		
		2	Pantalones cortos		
Oficial Primera	Subgobernante/a	2	Polos	Anual	
		2	Sudadera (para el invierno)		
		1			
		1			
Socorrista		1	Par de zapatos azul marino	Anual	
		1	Par de chancas		
		2	Bañadores		
		2	Pantalones cortos		
		2	Polos		
		2	Sudadera (para el invierno)		
		1			

GRUPO V							
CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES		
Camarero/a- limpiador/a		2	Pijamas sanitarios blancos	Anual, salvo la rebeca azul marino y calcetines que serán bienal. El calzado por reposición.	Para el Servicio de Comedor se suministrará un pijama sanitario blanco más serigrafado. A las camareras- limpiadoras de CFA, además del vestuario general, se les entregarán 2 delantales plastificados blancos y 2 gorros de cocina blancos. bienal		
		1	Rebeca azul marino				
		1	Par de calzado cerrado con suela antideslizante y aislante				
		4				Pares de calcetines	
		2	Chaquetas de cocina de manga larga				
		2	Chaquetas de cocina de manga corta				
		1	Rebeca Azul Marino				
		3	Pantalones de cocina				
		2	Gorros y picos				
		2	Delantales plastificados				
2	Delantales de tela						
2	Pares de calzado con suela antideslizante y aislante	Anual, salvo calzado por reposición. Rebeca : bienal.	Para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: 2 traje cocinero color blanco 1 rebeca azul marino 2 delantal plastificado color blanco. 2 delantal normal color blanco. 2 gorros de cocina color blanco. 2 pares de calzado con suela antideslizante, con cierres cerrados color blanco. 2 picos de cocina color blanco. 2 pares de calcetines o 2 pares minimedia espuma color blanco. Bienal				
2	Pares de calcetines						
1	Bata blanca						
2	Uniformes, uno de verano y otro de invierno, compuesto por pantalón o falda y camisa de verano y pantalón o falda y camisa de invierno						
1	Rebeca o jersey para el invierno color azul						
1	Par de zapatos						
2	Pares de calcetines						
1	Anorak						
Ordenanza	Archivo			1	Bata blanca	Por reposición	Personal de Archivo de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente.
Ordenanza Vigilante				2	Uniformes, uno de verano y otro de invierno, compuesto por pantalón o falda y camisa de verano y pantalón o falda y camisa de invierno	Annual	En la primera dotación se proporcionarán dos camisas Dotación inicial para la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente: Dependiendo de las circunstancias estacionales o de otro tipo, se incrementará el número de prendas en una camisa y un pantalón.
		1	Rebeca o jersey para el invierno color azul	Por reposición			
		1	Par de zapatos				
		2	Pares de calcetines				
		1	Anorak				

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Vigilante de presa y campo		2	Camisa m/l color verde oliva	Bienal	A los peones de los centros de formación agraria y viveros se les proporcionará un mono de trabajo.
		2	Pantalones de trabajo verde oliva, uno de verano y otro de invierno		
Peones	Agrícola	2	Camisa m/c color verde oliva	Por reposición	
		1	Cazadora de trabajo color verde oliva		
		1	Jersey de pico color verde oliva		
		1	Par de botas de piel color negro de seguridad		
		1	Par de botas lona o segarra		
		1	Anorak		
		1	Botas de agua		
		1	Gorra de trabajo color verde		
		1	Cazadora azul marino		
		1	Pantalones azul marino		
Peón de Mantenimiento	General	2	Pantalones azul marino	Anual, salvo el par de botas y par de zapatos que será bienal.	
		1	Camisa m/l azul celeste		
		1	Camisa m/c azul celeste		
		1	Par de botas de seguridad		
		1	Par de zapatos de seguridad		
		1	Anorak		
		2	Polos color amarillo		
		3	Pares de calcetines		
		1	Gorra de visera color amarilla		
		2	Camisas ignífugas		
Peón especializado	Lucha contra incendios	1	Par de botas de seguridad	Anual	La dotación de 2 camisas ignífugas anuales se hará a partir de 2006
		2	Pantalones ignífugos		
		2	Pantalones de trabajo reforzados		
		2	Camisas m/l.		
		1	Cazadora laboral		
		3	Pares de calcetines algodón 100%		
		1	Par de botas de seguridad puntera de acero caña corta.		
		1	Par de guantes de serraje		
		1	Gorra visera		
		1	Jersey verde		
Peón Especializado	Lucha contra incendios	1	Parka acolchada impermeable	Bienal	Época de peligro bajo
		1	Chaleco reflectante		
		2	Batas de color azul		
		2	Pares de zapatos negros		
		4	Pares de calcetines		
		2	Camisas m/c color verde		
		1	Gorra con visera color verde		
		2	Pares de calcetines		
		1	Pantalón verde		
		1	Par de botas ligeras		
Peón Especializado	Artes Gráficas	2	Batas de color azul	Por reposición	
		2	Pares de zapatos negros		
		4	Pares de calcetines		
		2	Camisas m/c color verde		
Vigilante	Lucha contra incendios	1	Gorra con visera color verde	Bienal	En la Época de Peligro Bajo se suministrará el mismo vestuario que al oficial de segunda, especialidad lucha contra incendios (Epoca Peligro Bajo)
		2	Pares de calcetines		
		1	Pantalón verde		
		1	Par de botas ligeras		

CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	NÚMERO	VESTUARIO	PERIODICIDAD	OBSERVACIONES
Peón Especializado	General (Adscrito a Piscifactoría)	1	Pantalón de invierno color verde oliva	Bienal	
		1	Pantalón de verano color verde oliva		
		2	Camisa m/l color verde oliva		
		2	Camisa m/c color verde oliva		
		1	Cazadora de trabajo color verde oliva		
		1	Jersey de pico color verde oliva		
		1	Gorra de trabajo color verde oliva		
		4	Pares calcetines		
		1	Par de botas de seguridad piel color negro		
		1	Par de botas de agua de caña alta color verde oliva		
		1	Pasamontañas color verde oliva		
		1	Traje de agua color verde oliva		
		1	Anorak		
		1	Botas vareadoras		
1	Botas poceras				
				Por reposición	

CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL

ORDEN de 13 de julio de 2005 por la que se aprueba la exención de la plaza de Secretaría-Intervención para la Mancomunidad de Monfragüe.

La Asamblea General de la Mancomunidad de Monfragüe ha tramitado el oportuno expediente para solicitar la exención de la plaza de Secretaría-Intervención de la citada Mancomunidad.

En la tramitación del expediente se ha cumplido lo preceptuado en el artículo 4 - 1º y 2º del Real Decreto 1732/1994, informando favorablemente el Colegio de Secretarios, Interventores y Depositarios de la provincia de Cáceres y la Excm. Diputación Provincial de Cáceres.

La aprobación de los expedientes de exención de la plaza de Secretaría-Intervención de las Corporaciones Locales es competencia de la Consejería de Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura, en virtud del artículo 161 del Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

Examinado el expediente instruido al efecto, se observa que se han cumplido los requisitos exigidos en el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional.

La exención solicitada supondrá una mejora en la prestación del servicio, que de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 - 3º del citado Real Decreto 1732/1994, se prestará en régimen de acumulación.

Por todo ello, en base a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, y artículo 161 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, modificado por Real Decreto Legislativo 2/1994, de 25 de junio, y en virtud de las atribuciones conferidas,

DISPONGO:

Artículo 1.

Aprobar la exención de la plaza de Secretaría-Intervención de la Mancomunidad de Monfragüe.