

O. Disposiciones Estatales

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION de 9 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el personal procedente del Ministerio de Obras Públicas que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el personal procedente del Ministerio de Obras Públicas que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura, suscrito por la representación de la Dirección de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura y por las Centrales Sindicales CC. OO., UGT y no afiliados el día 1 de julio de 1985, y presentado en este Departamento completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 19 de julio de 1985.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

Madrid, 9 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Dirección de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura, Centrales Sindicales CC. OO., UGT y no afiliados en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para el personal procedente del Ministerio de Obras Públicas que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA EL PERSONAL PROCEDENTE DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLI-

CAS QUE PRESTE SUS SERVICIOS EN LA CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS, URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Artículo 1.º—*Ambito.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a todo el personal laboral procedente del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo que preste sus servicios en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura. Serán de aplicación a todo el personal laboral que se contrate para prestar servicios en la citada Consejería. Se exceptúa del presente Convenio al personal caminero.

Artículo 2.º—*Duración y efectos económicos.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año. Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el día 31 de diciembre de 1985. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985, a excepción de lo dispuesto en el artículo 24 sobre dietas, desplazamientos y kilometrajes. No quedará prorrogado a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio a partir del 31 de octubre de 1985.

Artículo 3.º—*Empresa y Comités.*—A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa la Junta de Extremadura-Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente. Los Comités de Centro de los Servicios de la Consejería tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio. El Comité Intercentros, previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y compuesto por seis miembros, tendrá las funciones que para el mismo se señalan en este Convenio.

Artículo 4.º—*Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 5.º—*Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.*—Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje (CIVCA), estableciéndose en la primera reunión de la misma el programa de trabajo, frecuencia de las reuniones y Reglamento del funcionamiento interno. La

CIVCA, cuya finalidad es la correcta aplicación del Convenio, tendrá carácter paritario y estará compuesta por doce miembros, entendiéndose que la representación laboral será elegida por el Comité Intercentros de entre sus miembros. Para la interpretación y vigilancia, será Presidente de la Comisión el Secretario general técnico o persona en quien delegue. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante. Esta Comisión será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, fijándose en los artículos 47.3 y 48 del presente Convenio. Para cada conflicto, el Pleno de la Comisión elegirá a los miembros que deberán presidir la conciliación.

Cuando de conformidad con los citados artículos 47.3 y 48, las partes litigantes no lleguen a acuerdos en el acto de conciliación y quieran someterse al arbitraje de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, será ésta, en sesión plenaria y sin Presidente, quien dictará la resolución vinculante.

Artículo 6.º—Organización y modificación de las condiciones de trabajo.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Consejería que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los Servicios de la Consejería, siempre que no suponga cambio de la residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

No obstante el cambio de puesto de trabajo, así como las modificaciones anteriormente señaladas, deberán efectuarse con el preceptivo informe previo del Comité de Centro correspondiente que deberá emitirlo en el plazo máximo de diez días hábiles.

Artículo 7.º—Estabilidad en el empleo.—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 8.º—Contratación y período de prueba.—Para la selección de personal deberá darse a las vacantes y ofertas de empleo la publicidad adecuada para que las mismas puedan ser conocidas con el necesario carácter de generalidad, debiendo siempre comunicarse a las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo.

En ningún caso podrán tomarse en consideración en los referidos procesos de selección preferencias o privilegios que tengan su base en la edad, el sexo, la relación familiar ni en cualquier otra circunstancia que implique vulneración de los principios de mérito y capacidad.

Las bases de las pruebas selectivas para el personal fijo serán aprobadas por la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia y Trabajo y Jefatura del Organismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Las formas de contratación del personal eventual serán fijadas por la Dirección del Organismo o Servicio correspondiente con preceptivo informe previo de los representantes de los trabajadores.

Los aspirantes serán sometidos a todas aquellas pruebas confeccionadas por la Consejería, siempre en función de las bases señaladas en el párrafo 3.º

La convocatoria se hará pública con la antelación necesaria que oscilará entre uno y tres meses.

La representación de los trabajadores correspondiente integrarán la tercera parte de los Tribunales, que se constituyan o de los equipos de selección, debiendo guardar el sigilo profesional a que hace referencia el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en su duración que se fija en treinta días para los trabajadores de cualificación y oficialía, incluido el personal administrativo, y en tres meses para el personal titulado.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 9.º—Contrato de formación.—Durante la vigencia del presente Convenio la Consejería podrá suscribir con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte cumplidos que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores contratos de formación laboral, comprometiéndose a proporcionar a los mismos una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza su trabajo mediante el pago de retribución. Estos contratos, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, deberán comprender un período de enseñanza fundamentalmente teórica, cuya duración mínima será un tercio de la jornada laboral establecida en el artículo 20 del presente Convenio, y máximo de dos tercios.

Esta enseñanza podrá realizarse en los propios Servicios y Organismos de la Consejería mediante conciertos con Centros de Formación Profesional autorizados o con el Instituto Nacional de Empleo.

En la formalización del contrato se observará, en lo que proceda y sea de aplicación al de formación laboral, lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

La duración del contrato será la que se fije por las partes, sin que pueda exceder de tres años.

La falta de puntualidad o asistencia a las en-

señanzas teóricas, así como el aprovechamiento, serán calificadas, respectivamente, como faltas al trabajo, como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos.

Los Jefes o Directores del Servicio y Organismo al que esté adscrito el trabajador en régimen de contratación de formación laboral le expedirán el pertinente certificado en el que conste la duración del contrato y la naturaleza o clase de las tareas realizadas.

Los trabajadores en régimen de formación laboral no podrán ser destinados a trabajos o funciones en pugna con la finalidad formativa del contrato y cuando cumplan éste, con certificado de aprovechamiento, podrán tomar parte únicamente, excepto en los casos de imposibilidad justificada, en el primer concurso de ascenso a las vacantes de Oficial de Oficio tercera que se convoque.

La retribución del trabajador con contratos de formación laboral será la estipulada en el contrato individual, tomando como base el cálculo del salario establecido en la tabla salarial del Convenio vigente en proporción a la jornada total convenida, teniendo en cuenta que la retribución corresponda sólo a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 10. — *Categorías profesionales.* — Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones serán las que se contienen en los anexos I y II del presente Convenio. El personal, sea o no laboral, dependiente de la Consejería solamente podrá desempeñar funciones o puestos de trabajo propios de su reglamentación o Convenio. La incardinación de cualquier trabajador de los citados en el párrafo anterior deberá ser denunciada, inmediatamente de conocerse, al Comité Intercentros, el cual solicitará de la Consejería la automática anulación de la irregular situación anteriormente citada.

Artículo 11. — *Clasificación profesional.* — Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñe.

Dichos puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en las mismas las distintas especialidades que se produzcan en la Consejería. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en los anexos, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica.

La clasificación será realizada por la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia y Trabajo, en base a la propuesta de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente y previo informe del Comité de Centro correspondiente.

Para la correcta clasificación se procederá al análisis de cuantos puestos de trabajo sean necesarios.

Artículo 12.—*Plantillas.*—La creación y modificación de plantillas serán realizadas por la Se-

cretaría General Técnica de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente y por la Comisión Asesora de Plantillas creada al efecto, en base a las propuestas formuladas por los Servicios, con el preceptivo informe del Comité de Centro correspondiente, pudiendo solicitar cuantos informes complementarios estime necesarios para mayor conocimiento, y entre ellos necesariamente el del Comité Intercentros. Las plantillas de todo el personal laboral de la Consejería, acogidos al presente Convenio, estarán confeccionadas antes del día 1 de junio de 1985.

Artículo 13.—*Comisión Asesora de Plantillas.*—La Comisión Asesora de Plantillas del Personal Laboral, compuesta por tres representantes de la Consejería y tres del personal laboral designados por el Comité Intercentros y presididos por el Secretario general técnico, informará respectivamente en las siguientes materias:

- a) Clasificaciones profesionales.
- b) Cursos de formación profesional y cultural.
- c) Definiciones de las categorías no recogidas actualmente en el Convenio y que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización científica del trabajo.
- d) Creación o modificación de niveles.
- e) Informar en materias de plantillas.
- f) Concursos de méritos para ascensos y traslados.
- g) Programas de examen para oposiciones de ascenso o ingreso.
- h) Provisión de vacantes.
- i) Traslados forzosos.

Artículo 14.—*Provisión de vacantes.*—Las vacantes de personal laboral fijo sometido a este Convenio que se produzcan en la Consejería y en cada uno de sus Servicios u Organismos se cubrirán con arreglo a los tres turnos siguientes: Primero, por concurso de ascenso restringido entre el personal laboral fijo de cada plantilla; segundo, por concurso de traslado, y tercero, por convocatoria libre, no pudiéndose alterar ni omitir ninguno de estos tres turnos:

Primero.—Turno de ascenso: Las vacantes se cubrirán por concurso de ascenso mediante el concurso de méritos entre el personal que lo solicite.

Los concursos deberán anunciarse en todos los centros de trabajo de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente, y la selección de los candidatos presentados se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se establece el siguiente baremo:
 1. Pertener a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional y llevar tres años de antigüedad en la misma, tres puntos.
 2. Pertener a la misma rama profesional

de la plaza que se desea ocupar, dos puntos.

3. Años completos de servicio en la especialidad que se desea ocupar, de cero a quince como máximo, uno por año.

4. Años completos de servicio que no sean de la especialidad, de cero a quince como máximo, 0'5 puntos por año.

5. Poseer titulación oficial requerida para el puesto, cinco puntos.

6. Otros títulos o diplomas expedidos por el Departamento, Centro de Formación Profesional no reglada, oficialmente reconocida en relación directa con el puesto a ocupar, un punto/T.

7. Cursos de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza vacante, un punto máximo.

b) Prueba de aptitud: Las realizarán todos aquellos aspirantes que opten a ocupar plazas de nivel 8 o superiores.

Dichas pruebas se puntuarán de cero a diez puntos, quedando excluidos del concurso los que no alcancen un mínimo de cinco puntos.

c) Para la determinación de las pruebas se estará a lo dispuesto en el artículo 8.º de este Convenio.

d) Las plazas vacantes se adjudicarán a los aspirantes con mayor puntuación final, salvo en los casos determinados en el párrafo segundo del apartado a), que sería directa como en el mismo se determina.

Segundo.—Turno de traslado: Las vacantes no cubiertas por el turno de ascenso se convocarán por la Consejería en concurso de traslado a todo el personal de la misma categoría a nivel de la propia región, de otras autonomías y del personal estatal en general.

La convocatoria se realizará por la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente, mediante oferta pública a todos los Servicios y Organismos dependientes de la misma. El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles, a partir del día siguiente al de su comunicación a los Servicios, Organismos y Comités de Centro correspondientes.

Podrá participar en estos concursos todo el personal del Departamento en situación de activo o excedencia forzosa, siempre que corresponda a su categoría profesional.

Para la adjudicación de las vacantes regirá el siguiente baremo:

a) Preferencia absoluta: Quienes por razones de enfermedad, debidamente acreditada, personal, de sus hijos o cónyuge o convivente, necesite un tratamiento especial que no puede recibir en el lugar de residencia.

b) Puntuaciones:

Por consorte de hecho o de derecho: 5 puntos.

Años completos de servicio, de cero a quince, como máximo: 0'5 puntos.

Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 3 puntos.

Estos traslados no darán derecho a indemnización alguna y el trabajador trasladado de forma voluntaria deberá permanecer dos años, como mínimo, en el nuevo destino.

Tercero.—Turno libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por los procedimientos establecidos por la Consejería, debiéndose anunciar en el diario de mayor difusión de la Comunidad, siempre que la convocatoria tenga entidad suficiente para ello, y en todos los centros de trabajo afectados, así como en las Oficinas de Empleo. El desarrollo de este apartado se regulará por lo estipulado en el artículo 8.º de este Convenio.

En los Servicios u Organismos se cubrirán plazas en proporción no inferior al 2 por 100 de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero.

Cuarto.—El tiempo máximo para la cobertura de las vacantes será de tres meses, a partir de la fecha en que éstas se produzcan.

Quinto.—Los trabajadores laborales fijos de cada Servicio que ostenten los correspondientes títulos o diplomas relacionados con la vacante a cubrir y expedidos por el Departamento o por Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos podrán participar en los concursos de méritos, aunque no pertenezcan al mismo grupo profesional o a la categoría inmediata inferior a la de la plaza vacante.

Artículo 15.—*Trabajos de categoría inferior.*— En casos especiales, y por necesidad específica, los Servicios u Organismos podrán destinar a un trabajador o grupo de trabajadores a realizar funciones de inferior categoría profesional de la que tuviesen, previo informe del Comité de Centro o delegados de los trabajadores.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la categoría inmediata inferior, haciendo la consiguiente traslación de escalas si fuese necesario.

En ningún caso, los trabajadores de inferior categoría podrán tener una duración superior a un mes durante el año. El trabajador, durante este período, seguirá percibiendo las remuneraciones totales de su categoría profesional.

Artículo 16.—*Trabajos de superior categoría.*— 1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho

durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Para la realización de trabajos de categoría superior será necesario el informe previo no vinculable del Comité de Centro correspondiente, excepto en los casos de suplencias inferiores a un mes. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo de diez días.

5. En el caso de que existan varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

6. En cualquier supuesto, la cobertura de vacantes existentes o de nueva creación se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 17.—*Capacidad disminuida*.—Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo), en sus apartados 2, 3 y 4.

Los trabajadores incursos en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalársele la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo a sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostenta.

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

Artículo 18.—*Titulaciones*.—A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectados por el presente Convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.

Artículo 19.—*Perfeccionamiento profesional*.—En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, la Consejería y por delegación sus Servicios y Organismos promoverá por sí mismo o a instancia razonada de los correspondientes Comités de Centro o Intercentro la formación educativa y profesional de los trabajadores. A es-

te fin concertará con los servicios y Centros de la Comunidad Autónoma y promoverá por sí mismo cuantos cursos estime de interés para el personal laboral afectado por este Convenio. Estos cursos serán programados por la Secretaría General Técnica en estrecha colaboración con la representación del personal laboral.

El personal laboral que participe en estos cursos deberá reunir las exigencias culturales y profesionales que la dirección técnica de los mismos solicite. A la entrada en vigor de este Convenio se iniciará un estudio sobre necesidades de formación profesional entre el personal afecto a la Consejería.

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

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

2. Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Consejería podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que habitualmente desempeña, tendrá derecho a:

1. Permiso para asistir a los exámenes y pruebas de aptitud sin merma de haberes.

2. Elección de turno más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de sistema de turnos de trabajo.

La Consejería podrá organizar cursos de formación profesional dentro de la jornada laboral, estando obligado el trabajador a asistir a los mismos si la dirección del Organismo o Servicio lo cree necesario.

Las reducciones de la jornada de trabajo o permisos concedidos para la formación profesional no producirá merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

En todo caso, la Consejería y sus Servicios y Organismos exigirán los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a que hace referencia el presente artículo.

Artículo 20.—*Jornada y horarios*.—Jornada. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos semanales de lunes a viernes. Para calcular el valor de la hora ordinaria se tomarán como base mil setecientos veinte horas/año.

Se disfrutará una pausa en la jornada de tra-

bajo cuya duración se establecerá por el correspondiente Servicio, computable como efectiva y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta de la mañana.

El calendario laboral de cada Servicio o centro de trabajo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Podrá tener carácter cíclico adecuándose a las necesidades de cada centro de trabajo. Será negociado por la Dirección y Comités correspondientes y en caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Horarios. El personal de oficina, laboratorio y talleres realizará la jornada continuada con un horario que será pactado entre la representación de los trabajadores y la Consejería, respetando los derechos adquiridos.

El personal de Brigadas realizará una jornada partida con un horario de ocho a trece y de catorce a diecisiete treinta horas. No obstante este personal realizará una jornada continuada de trabajo con un horario de siete a catorce horas durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

El horario del personal de Vigilancia de Obras será determinado por el Servicio de acuerdo con los Comités de Empresa.

Independientemente del horario fijado con carácter general, cada Servicio podrá establecer de acuerdo con el Comité correspondiente, el horario u horarios más adecuados a sus necesidades y peculiaridades, debiendo ser aprobado por la Consejería.

Las jornadas se aplicarán de forma que no se produzca diferencias entre el personal de la Consejería, salvo que necesidades excepcionales del Servicio y previa negociación con el Comité correspondiente obliguen a variar este principio.

Artículo 21.—Jornadas especiales.—1. Las jornadas especiales se regirán con carácter general por el título III del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso.

2. La jornada de los Guardas y Vigilantes con casa habitación se regirán por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del Real Decreto anteriormente citado.

3. En la jornada de los Conductores se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativa, servicios de guardia, viaje sin servicio, averías, comidas en ruta y otros similares en los que el trabajador, aunque no presta trabajo efectivo, se halla a disposición del Servicio.

Los tiempos de presencia serán estudiados en sus cargos concretos, dada la variedad existente en este colectivo, por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

En el tiempo de trabajo efectivo será de aplicación la jornada de trabajo y los límites establecidos para las horas extraordinarias.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que las horas ordinarias.

Siempre que la organización del trabajo lo permita se establecerán turnos entre Conductores a fin de reducir las horas en exceso al mínimo indispensable, los Conductores afectados por el sistema de turnos tendrán derecho a percibir el plus de turnicidad previsto en el artículo 38 del presente Convenio.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Si el número de trabajadores dedicados a esas tareas u otra circunstancia debidamente justificada impidiera establecer turnos, se podrá exceder la jornada semanal en la cuantía de horas que se indica en el párrafo siguiente.

5. Tanto para los Conductores como para los Guardas, Vigilantes y personal de Mantenimiento el número de horas a realizar, bajo esta modalidad, no podrá exceder de veinte semanales.

6. Para el establecimiento del régimen de trabajo a turnos se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La percepción de estas horas por los Conductores de turismo al servicio de las Unidades Administrativas será incompatible con la de horas extraordinarias.

8. Si el Conductor prolonga su tiempo de trabajo por encima de la jornada de 37'30 horas, las horas en exceso se remunerarán de la forma siguiente:

a) Se determinará el valor mediante la fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{SB anual} + \text{antig. anual}}{1.720}$$

b) Este valor se incrementará en un 30 por 100.

Artículo 22.—Vacaciones.—La duración de las vacaciones se fija en un mes natural. El personal afectado por este Convenio deberá concretar antes del 1 de abril la petición del período de vacaciones que desee disfrutar durante el año para que, una vez planificadas las necesidades del Servicio y oída la representación laboral se publique el oportuno calendario vacacional. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones, en caso de no publicarse las mismas, el trabajador podrá disfrutar el período vacacional previamente solicitado.

Se considera como período normal de vacacio-

nes el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En el caso de que por necesidad del Servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, la duración de las mismas será de cuarenta días naturales.

Los Servicios deberán procurar dentro de su planificación que los trabajadores vayan disfrutando sus vacaciones en período normal por turnos rotativos.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos vacacionales escolares y familiares.

El trabajador podrá pedir la división de sus vacaciones anuales, previa la oportuna justificación. En este caso, la suma total de ambos períodos de vacaciones será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Servicio el período vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

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

El abono del período de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, horas a prorrata, dietas, indemnizaciones del artículo 24 y pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Artículo 23.—Horario especial.—Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas. En todo caso, será preciso el informe de la representación laboral.

Cuando la Dirección del Centro o Comité tengan dudas sobre el grado de disminución física, se solicitará un informe del Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos de la Seguridad Social.

Artículo 24.—Desplazamientos y traslados.—
1. Se estará a lo dispuesto en el Decreto de la Consejería de la Presidencia del Trabajo de la Junta de Extremadura número 85/1984, de 27 de diciembre, sobre indemnización por razón del servicio, cuyas cuantías son las siguientes:

Clasificación de personal

Grupo 1.º: Consejeros de la Junta de Extremadura.

Grupo 2.º: Secretarios Generales Técnicos, Directores generales y cualquier otro cargo asimilado a los anteriores.

Grupo 3.º: Jefes de Gabinete y personal encuadrado en los grupos A y B de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y asimilados.

Grupo 4.º: Personal encuadrado en el grupo C de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Grupo 5.º: El personal no incluido en los grupos anteriores.

Dietas en territorio nacional

	Por alojamiento	Por manutención — Comida	Por manutención — Cena	Dieta entera
	Grupo 1.º	6.500	2.000	
Grupo 2.º	5.000	2.000	2.000	9.000
Grupo 3.º	4.300	1.500	1.500	7.300
Grupo 4.º	3.300	1.200	1.200	5.700
Grupo 5.º	2.600	1.000	1.000	4.600

2. Traslados forzosos.—Autorizado el traslado, por la Secretaría General Técnica, el trabajador percibirá una compensación por gastos que se cifre en:

1.º Una cantidad a tanto alzado de 480.000 pesetas incrementada en un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2.º Abono de los gastos de viaje y dos dietas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3.º Si la Consejería no facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 775.000 pesetas más un 20 por 100 para cada persona que viva a expensas del trabajador.

4.º Asimismo se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados, cuando éstos cursen estudios de EGB, FP, BUP o COU, o en su defecto el abono de los gastos de escolarización.

Se entenderá por desplazamiento aquellos que tengan una duración máxima de doce meses.

Cuando el desplazamiento se prevea superior a un mes será preceptivo el preaviso por escrito al trabajador con diez días de antelación en el que se harán constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

2.1. Indemnización por kilometraje.—En aquellos casos en los que se autorice al trabajador los desplazamientos en el automóvil de turismo propio, percibirá una indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Comunidad Autónoma fije con carácter general.

En el supuesto de que se utilice motocicleta propia percibirá un 40 por 100 del importe por kilómetro establecido para el automóvil.

3. Lo regulado en el presente artículo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 25.—*Premios retribuidos.*—El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días máximos.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y tres días en el caso de ser en otra localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral, en el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber desempeñado del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los citados días se concederán previa solicitud del interesado al Jefe de la Unidad correspondiente. Si estos días se solicitasen en Semana Santa o Navidad, los Servicios establecerán turnos de acuerdo con el Comité de Centro correspondiente.

h) No se producirán diferencias entre el personal laboral acogido a este Convenio y el resto del personal dependiente de la Consejería en cuanto al disfrute de fiestas, permisos, licencias o tolerancias que puedan concederse al resto del personal por parte de la misma.

i) Los días 12 de mayo, 6, 24 y 31 de diciembre.

j) Quince días naturales en caso de divorcio o separación legal.

Artículo 26.—*Licencias sin retribución.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 27.—*Incapacidad laboral transitoria.*—Cuando el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá una cuantía salarial igual a la que le correspondiera percibir en activo, a partir del día siguiente al accidente de trabajo cuando éste haya sido la causa de la ILT, y a partir del cuarto día cuando la causa de la incapacidad sea accidente no laboral y enfermedad común.

La Administración abonará las diferencias entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

Si la cantidad que deba percibir por LIT resultara igual o superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo del Departamento.

Artículo 28.—*Excedencia por servicio militar.*—El personal que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los términos establecidos en el artículo 48.1, en relación con el artículo 45.1, e), del Estatuto de los Trabajadores.

La incorporación a su puesto de trabajo deberá efectuarse en el plazo de treinta días desde la terminación del servicio. El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el 80 por 100 del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que les correspondiesen como si estuvieran en activo, si el trabajador lo solicita.

Artículo 29.—*Excedencias.*—Los trabajadores fijos que lleven, como mínimo, un año al servicio del Departamento podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. La petición deberá efectuarse por escrito, expresando el motivo en que se funda, y se concederá atendiendo a las necesidades del servicio y a la urgencia de las razones alegadas. El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ello y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Departamento, con-

tados a partir de la fecha de reingreso. En lo no regulado por este artículo en materia de excepciones se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.—*Reclamaciones.*—Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o en la legislación laboral, hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la Secretaría General Técnica de la Consejería a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito se hará constar:

- a) Nombre, apellidos y domicilio del interesado.
- b) Hechos, razones y súplica en que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Secretaría General Técnica no impedirá que el trabajador presente, asimismo, su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral (Direcciones e Inspecciones Provinciales de Trabajo).

En el caso de que la demanda deba presentarse ante la Magistratura de Trabajo, el escrito ante la Secretaría General Técnica agotará la reclamación previa a la vía laboral que establece el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el Organismo o Servicio a que éste afecte.

Art. 31. *Interpretación del Convenio.*—Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio deberán plantearlas los trabajadores ante los representantes laborales de su Unidad o Servicio, con independencia del derecho que tienen a reclamar conforme a los artículos anteriores.

Dichos representantes deberán informar al trabajador sobre la cuestión planteada y, de ser necesario, lo pondrán en conocimiento de la Jefatura del Servicio u Organismo por si a este nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia, podrán dirigir escrito al Comité Intercentros para que, previo informe, lo eleve a la CIVCA.

Dicha Comisión dictaminará la cuestión planteada, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la jurisdicción laboral o a la autoridad laboral, en su caso.

Art. 32. *Certificados personales.*—Los Servicios de la Consejería, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como de cualquiera otra circunstancia de la que, relativa

a su situación laboral, tenga constancia el Organismo.

En todos los supuestos, las anteriores certificaciones deberán ser expedidas o, en su caso, visadas por el Jefe o Director del Organismo o Servicio correspondiente.

Art. 33. *Documento de identificación.*—Por la Consejería se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses.

Art. 34. *Retribuciones.*—1. Estructura salarial.—La estructura salarial de las retribuciones del personal afectado por este Convenio se ajustará a los siguientes conceptos retributivos:

Salario base de percepción mensual, cuya cuantía se especifica en la tabla anexa.

Los complementos salariales que se contemplan en los artículos siguientes.

2. Retribución de la jornada reducida.—El personal con la jornada reducida percibirá sus retribuciones mensuales con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{7 \times (\text{antigüedad} + \text{salario})}{37.30} \times \text{núm. de horas/día.}$$

Se entiende por jornada reducida la realizada con una duración máxima de cuatro horas diarias.

Art. 35. *Antigüedad - trienios.*— El Complemento de antigüedad estará compuesto por una cantidad que será de 1.836 pesetas para los niveles 1 al 4; de 1.944 pesetas, para los niveles del 5 al 7; de 2.052 pesetas, para los niveles del 8 al 11; de 2.160 pesetas, para los niveles 12 y 13. Este complemento se devengará cada tres años de servicios continuados en el Departamento.

Si la cantidad que por aplicación de este sistema le correspondiere a cada trabajador, fuere menor que la que actualmente viene percibiendo, se respetará la cuantía del anterior convenio. La diferencia entre esta cuantía y la cantidad que le correspondería por trienios se consolidará como complemento personal no absorbible.

Art. 36. Este artículo queda sustituido por la adicional cuarta.

Art. 37. *Pagas extraordinarias.*—El personal laboral recibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas junto con las nóminas de los meses de junio y noviembre.

Su cuantía incluirá el salario base y el complemento de antigüedad.

Art. 38. *Pluses.*—De penosidad, toxicidad o peligrosidad. Los referidos pluses deberán aco-

modarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación, al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifican.

El procedimiento para la solicitud o revisión de estos pluses será el establecido en la normativa de Seguridad e Higiene. La solicitud correspondiente será presentada ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, quien tras los informes pertinentes de la Inspección de Trabajo y de los gabinetes de Seguridad e Higiene dictará la resolución administrativa aprobatorio o denegatoria de la solicitud.

Cuando los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos se realicen solamente durante varios días al mes, varias horas al día o esporádicamente, podrá sustituirse la percepción del plus por tiempo de descanso o reducción de jornada, previo informe del Comité. Las formas concretas en que esta sustitución se ejercite serán acordadas por la Dirección de los Servicios u Organismos y Comités correspondientes, atendiendo a las características del trabajo, necesidades del servicio y respecto a la legislación vigente.

Ambas parte entregarán una copia del acuerdo a la Dirección Provincial de Trabajo y a la Secretaría General Técnica de la Consejería, a efectos de control de legalidad. En cualquier caso procederá la reducción de jornada cuando se den los supuestos y en los términos contemplados en los artículos 28, 29, 30 y 31 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

No se abonarán pluses de estas características que no estén aprobados por resolución de la Dirección Provincial de Trabajo a ningún personal laboral dependiente de la Consejería.

De trabajos nocturnos.—Se regulará por lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De aislamiento.—Los trabajadores que residan y realicen su trabajo de forma habitual en zonas aisladas, percibirán un plus por este concepto en la cuantía establecida en la tabla anexa.

Será competente para conceder este plus la Secretaría General Técnica del Departamento, previo informe de la CIVCA, quien procederá a elaborar un baremo objetivo.

A la entrada en vigor de este Convenio se revisarán todos los pluses de aislamiento concedidos hasta la fecha.

De turnicidad.—Cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad que desarrollan, tengan que trabajar por turnos rotativos durante las veinticuatro horas del día, incluidos festivos y domingos, percibirán un plus en la cuantía establecida en la tabla anexa, modalidad A. La percepción de este plus será incompatible con el plus de nocturnidad.

2. Cuando dichos turnos no incluyen festivos y domingos la cuantía será la reseñada en la tabla anexa, modalidad B.

3. Cuando se establezcan turnos de acuerdo con lo señalado en el apartado 3.º del art. 21, jornadas especiales, y que será de mañana y tar-

de, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a percibir la cuantía señalada en la modalidad C.

4. Cuando ocasionalmente, por necesidades del servicio y con la finalidad de reducir horas extraordinarias se implante el sistema de turnos con una duración mínima de una semana, los trabajadores que los realicen tendrán derecho a la percepción del plus en la proporción correspondiente a la modalidad realizada.

Artículo 39.—*Horas extraordinarias.*

1.º Además de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y en el título IV del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, será de aplicación lo establecido en los siguientes apartados.

2.º Las partes firmantes de este Convenio acuerdan restringir el número de horas extraordinarias. A tal fin, mensualmente se planificará en cada servicio u organismo el número de horas a realizar, teniendo en cuenta la necesidad a cubrir. En dicha planificación intervendrá el Comité correspondiente.

La asignación de los trabajadores a la realización de horas extraordinarias se hará por rotación entre los operarios del mismo nivel y categoría que voluntariamente quieran realizarlo. La planificación de las horas y el nombre de los trabajadores asignados a cada caso se publicará en el tablón de anuncios del centro correspondiente, con la suficiente antelación.

En ningún caso se traspasará el límite impuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La infracción a este precepto puede ser denunciada por los trabajadores ante la Secretaría General Técnica del Departamento y ante la Inspección de Trabajo.

Si como consecuencia de la actuación de este órgano laboral el departamento u organismo fuesen sancionados, se exigirán responsabilidades al Director o Jefes respectivos.

Ambas partes convienen en que las horas extraordinarias realizadas al amparo del art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, las extraordinarias nocturnas y, debido a las características del trabajo realizado, la mitad de las horas extraordinarias normales sean consideradas como estructurales según lo definido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

A tal fin, mensualmente ambas partes comunicarán a la Dirección Provincial de Trabajo el número de horas extraordinarias estructurales realizadas. Las respectivas Direcciones y Comités estudiarán la posibilidad de sustituir en cada caso la realización de horas extraordinarias por nuevas contrataciones, aunque sean eventuales.

3.º El valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75 por 100 el va-

lor de la hora ordinaria calculada según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SB anual} + \text{Antigüedad anual}}{1.720}$$

4.º Se prohíbe la realización de horas extraordinarias entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo en casos de actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por la Consejería de Presidencia y Trabajo, hallándose en este supuesto el valor de la hora extraordinaria a partir del valor de la hora nocturna, es decir, incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora normal. Sobre esta cantidad se aplicará el incremento del 75 por 100.

5.º El derecho a percibir la cuantía correspondiente al valor de la hora extraordinaria comenzará a partir de la realización de 37,30 horas semanales.

6.º Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, previa negociación con el Comité correspondiente, y con aceptación individual de los trabajadores interesados.

Art. 40. El pago de haberes o salarios será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante talón, y otra modalidad similar a través de entidades bancarias, previo informe al Comité de Centro o Delegados de Personal correspondientes.

Las percepciones o adelantos por conceptos de dietas completas podrán ser abonadas al trabajador antes de efectuarse el gasto.

Los servicios están obligados a entregar a los Comités de Centro correspondientes una copia de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, y de todas las nóminas formuladas por todos los conceptos y para la totalidad de los trabajadores. La entrega de estas nóminas al Comité se realizará al mismo tiempo en que se remitan por los distintos Servicios a la Consejería.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de hasta cuatro mensualidades a devolver en plazo mínimo de treinta y seis meses, descontándosele de su nómina mensual la cantidad correspondiente. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no se haya liquidado el anterior.

Art. 41. *Fomento de empleo y jubilación.*—1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Consejería a cubrir las vacantes que se produzcan por esta causa, de acuerdo con lo fijado en el artículo 14 del presente Convenio, por plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, a quienes se les concederá un premio de jubilación de 250.000 pesetas.

Art. 42. *Seguro de accidentes.*—A través de una Comisión de Personal Laboral designada por el Comité Intercentros de entre sus miembros y de la Consejería, se concertará para todo el personal afectado por este Convenio un seguro colectivo de accidentes para cubrir riesgos de muerte y/o incapacidad absoluta producidas por accidente laboral.

Art. 43. *Indemnización por fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador, acogido al presente Convenio, la Consejería vendrá obligada a abonar a los derechohabientes dependientes económicamente de aquél, una indemnización equivalente a dos mensualidades (salario, antigüedad y complemento de Convenio), que viniera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

Art. 44. *Responsabilidad civil.*—Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonadas por la propia Consejería cuando exceden o no estén cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones extrajudiciales aceptadas por el Departamento.

Quedan excluidas en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria. El pago de indemnizaciones por la Consejería se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieren incurrido en culpa o dolo o negligencia graves el debido resarcimiento previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 45. *Actividades socio-culturales.*—La Consejería fomentará el cooperativismo del personal

laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas, de consumo y construcción de viviendas, prestando en todos los casos la colaboración técnica y jurídica necesaria para conseguir estos objetivos.

Asimismo efectuará las gestiones pertinentes para que el personal laboral pueda acogerse o integrarse en un economato.

Art. 46. *Guarderías infantiles y ayuda de estudios.*—1. Los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los cuatro meses y cinco años de edad, recibirán una ayuda para guarderías de 3.500 pesetas mensuales por hijo, justificando la utilización de estos servicios.

2. Becas anuales para libros y matrícula a los hijos de los trabajadores que cursen estudios de EGB, BUP y FP.

3. Los trabajadores que tengan a su cargo familiares disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, necesitados de una educación especializada percibirán igualmente ayuda de la Consejería; subvencionando los gastos que implique la educación especial, siendo de libre elección el Centro donde se le preste.

Estos beneficios serán de aplicación siempre y cuando las necesidades presupuestarias de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente lo permitan.

Art. 47.1. *Competencias de los Comités y Delegados.*—Los Comités y Delegados de Personal tendrán con carácter general las competencias establecidas en los artículos 64 y 65.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el articulado de este Convenio.

El Comité Intercentros, los Comités de Centro y Delegados de Personal serán informados y podrán hacer propuestas en los expedientes de revisión y modificación de plantillas realizados por la Consejería.

Los Comités y Delegados participarán con la Consejería en los estudios y propuestas sobre necesidades de formación profesional que se lleven a cabo en el Departamento.

Art. 47.2. *Garantías y medios de los Comités y Delegados.*—Los Comités y Delegados del Personal disfrutarán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente al apartado e) de dicho artículo, el crédito de horas mensuales queda concretado en la Consejería en la escala siguiente:

Centro de hasta 100 trabajadores: 30 horas.
 Centro de 101 a 250 trabajadores: 40 horas.
 Centro de 251 a 500 trabajadores: 50 horas.
 Centro de 500 trabajadores en adelante: 75 horas.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de plena dedicación para sus tareas representativas.

Para la utilización de estas horas bastará una

comunicación previa al Jefe de Servicios y la justificación, con posterioridad, del tiempo empleado. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités o Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fueran convocadas por la Consejería será abonadas por la misma. Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al jefe correspondiente.

Todos los Comités deben disponer de un local adecuado y apto para la actividad sindical propia de su representación. Asimismo dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil a los trabajadores.

En los centros de trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias cada dos meses. La fecha de celebración deberá fijarse de acuerdo con el jefe del servicio, en los días que ocasionen la mínima perturbación. En el supuesto de que sean necesarias la celebración de Asambleas extraordinarias podrán convocarlas por acuerdo mayoritario, previa solicitud a la dirección del Centro, en la que se relacionen el orden de los asuntos a tratar. En las mismas circunstancias podrá solicitarlo el 25 por 100 de la plantilla.

El crédito de horas mensuales retribuidas fijadas en el párrafo primero para los Delegados del Comité, podrán ser acumulables en cualquiera de los mismos.

Art. 47.3.1. *Procedimiento en materia de conflictos colectivos y huelga.*—1. Teniendo en cuenta lo estipulado en el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo y del Régimen Jurídico resultante de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 se seguirá, además, el siguiente procedimiento:

a) Previa la tramitación del conflicto colectivo o huelga se podrán comunicar a la Secretaría General Técnica y al Comité Intercentros los motivos que la originan. La comunicación podrá ser hecha indistintamente por los servicios y/o los Comités correspondientes.

b) Simultáneamente a la solicitud ante la autoridad laboral competente de la huelga o conflicto, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Secretaría General Técnica y al Comité Intercentros por el sistema más rápido.

c) Durante el tiempo de preaviso de huelga o de conflicto será preceptivo un acto de conciliación, con la participación de los litigantes, conjunta o separadamente, en presencia de los representantes que de forma paritaria sean designados por la CIVCA, en cuyo caso éste será vinculante.

d) Una vez iniciado el conflicto, las partes en cualquier momento podrán pedir de nuevo la intervención de la CIVCA.

2. En el ámbito de cada centro de trabajo

las cuestiones que se planteen en el desarrollo y aplicación de este Convenio deberán ser tratadas por los representantes de los trabajadores con la Dirección del Centro correspondiente, y en caso de no llegar a un acuerdo, la cuestión será planteada ante la Secretaría General Técnica y el Comité Intercentros.

Art. 48. Comités Intercentros.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de seis miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las últimas elecciones, respetando la proporcionalidad obtenida en las mismas.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de los Comités de Centro de la Consejería, teniendo como funciones la negociación de los convenios y todas aquéllas que se le atribuyen en el presente Convenio.

Los representantes del Comité Intercentros se ocuparán prioritariamente de las tareas asignadas y contarán con las mayores facilidades por parte de los Jefes de servicio y de la Secretaría General Técnica para llevar a cabo su trabajo. Para un mejor funcionamiento del Servicio deberán comunicar a sus correspondientes mandos, y con la antelación que sea posible, el día o días en que no asistirán a su puesto de trabajo por estar ocupados en sus tareas representativas.

No obstante, deberán acudir regularmente a su puesto de trabajo y realizar sus funciones habituales cuando no estén ocupados en tareas representativas.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Secretario General Técnico para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités allí donde éstas se produzcan. Asimismo, la Secretaría General Técnica comunicará por escrito a los Jefes de los servicios a los que pertenezcan los miembros del Comité Intercentros, la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros está, asimismo, facultado para solicitar conflicto o huelga general del personal laboral de la Consejería. En este supuesto, y durante el tiempo que transcurra entre la solicitud de conflicto o huelga, será preceptivo un acto de conciliación en el seno de la CIVCA. El resultado de dicho acto será vinculante para las partes, y en caso de no existir conciliación continuará el procedimiento de conflicto colectivo o huelga iniciado. El régimen de funcionamiento del Comité Intercentros se regirá por un Reglamento.

Art. 49. Delegados y afiliados de Centrales Sindicales.—1. En aquellos centros de trabajo con plantilla que excede de 50 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales respectivas posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindica-

to o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier centro deberá acreditarlo ante la Dirección del mismo modo fehaciente reconociéndose acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

2. Funciones de los Delegados Sindicales.

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.

2.2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

2.3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

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

2.5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo, proyecto o sección empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

2.6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

2.7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde

garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

2.10. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá un escrito a la dirección de la Empresa en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como la Entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiera.

2.11. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 50. *Servicios médicos de Empresa.*—La Consejería incluirá en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere la Ordenanza de Seguridad e Higiene, bien constituyendo sus propias plantillas, cuando ello procediere, o bien concertando las prestaciones con Entidades idóneas.

Art. 51. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Las disposiciones legales de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo de 9 de marzo de 1971, serán las mínimas necesarias de aplicación, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros y puestos de trabajo donde los trabajadores del Departamento desarrollen sus actividades.

Art. 52. Son obligaciones generales de los Servicios y Organismos los siguientes:

1.º Cumplir las disposiciones de la Ordenan-

za y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.

2.º Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3.º Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los Servicios médicos, instalaciones sanitarias y Servicios de higiene a que venga obligado.

4.º Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anuales, incluida una revisión ginecológica para la mujer trabajadora y orientación sobre planificación familiar. La realización práctica de estas revisiones y planificación familiar se irán implantando y extendiendo a medida que las posibilidades lo permitan.

5.º Facilitar gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen. En todo caso, se concederá dos prendas de verano y dos en invierno, y, siempre, dos calzados por año, siendo obligatoria su utilización. Dicha ropa de trabajo se entregará en las siguientes fechas: Ropa de verano en el mes de mayo; ropa de invierno en el mes de octubre de cada año.

Al personal que maneja productos bituminosos se le proporcionará doble asignación de ropa y calzado adecuado para su trabajo.

6.º Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas, cuando los trabajadores sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambre, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7.º Establecer aquellos cauces regulares que, en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se advierten.

8.º Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores.

9.º Promover la más completa formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores.

10. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

11. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o en su defecto, con el Vi-

gilante de Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el Servicio.

12. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o Vigilante a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

13. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y a cada uno de sus miembros; de no existir Comité al Vigilante de Seguridad.

Art. 53. Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las siguientes:

1. Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deban regir en cada caso.

3. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo, como a los Servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a la Secretaría General Técnica acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia a la Jefatura del Servicio.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos del Departamento sobre los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el Departamento, con objeto de evitar unos y otros; en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyo resultado dará a conocer el Comité de Centro correspondiente y a la Inspección de Trabajo.

8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene

del Trabajo en el Departamento, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene, mediante cursillos y conferencias al personal, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y de avisos de seguridad; la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno del Departamento.

12. Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

Los Comités se reunirán, al menos, mensualmente y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más componentes. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Asimismo, enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo una nota informativa sobre la labor desarrollada por los mismos.

13. Cada seis meses, bajo la presidencia del Jefe de Servicio correspondiente o persona delegada, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los técnicos, médicos y mandos intermedios del mismo. En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como de los datos técnicos correspondientes a unos y otras, de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados obtenidos y, en su caso, de la asistencia prestada por los Servicios Sanitarios del Departamento. Igualmente se deliberará sobre las distintas gestiones de Seguridad e Higiene propuestas por los asistentes a la reunión, de la que se extenderá el acta correspondiente, copia de la cual se remitirá al Delegado de Trabajo y a la Secretaría General Técnica del Departamento.

14. Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el medio día.

Art. 54. Si en un Servicio o sus dependencias, obligados a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo existe una dependencia o unidad de obra que ocupe a cinco o más trabajadores, al Jefe del mismo, designará un Vigilante de Seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el técnico más cualificado en prevención de ries-

gos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de Socorrismo y, a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar además algunos de los cursos de referencia.

El Vigilante de Seguridad tendrá a su cargo los siguientes cometidos:

1. Promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la Seguridad e Higiene del Trabajo.

2. Comunicar por conducto jerárquico o, en su caso, directamente al Secretario General Técnico, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo, y proponer las medidas que a su juicio deban adoptarse.

3. Examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones de máquinas, herramientas y procesos laborales y comunicar al Jefe del Servicio la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, con objeto de que sean puestas en práctica las oportunas medidas de prevención.

4. Prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuando fuera necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pudiera requerir. Las funciones del Vigilante de Seguridad serán compatibles con las que normalmente preste al Servicio el trabajador designado al efecto.

Art. 55. El personal directivo, técnico y mandos intermedios de los Servicios tendrán dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la Ordenanza y en el anexo de pertinente aplicación, así como las normas o instrucciones y cuanto específicamente estuviere establecido sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Instruir previamente al personal al que se refiere el número anterior, de los riesgos inherentes al trabajo que deban realizar, especialmente en lo que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir el que los menores se ocupen de los trabajos que les estén prohibidos, así como obligar a que cesen en sus tareas aquellos trabajadores en los que advierten estados o situaciones de los que pudieren derivarse graves peligros para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes

en la extinción de siniestros y prestar los primeros auxilios.

Art. 56. Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en los Servicios y el mantenimiento de la máxima higiene en los mismos, a cuyo fin deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que, a tales efectos, les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

a) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo, que les sean facilitados en el Departamento o en las Instituciones del Plan Nacional.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

c) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunas o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes, o por el Servicio Médico del Departamento.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, evitando enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo, en las condiciones que en cada caso fuesen racionalmente exigibles.

h) Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facilitado para demorar la ejecución de éste, en tanto que no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo o a uno de sus componentes, sin perjuicio, además, de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 57. Los trabajadores que voluntariamente hubiesen realizado cursillos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, están obligados, durante un mínimo de un año, al desempeño de las funciones como Vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 58. Los Comités de Centro incurrirán en la correspondiente responsabilidad por la no denuncia a la Secretaría General Técnica de los incumplimientos de las disposiciones en esta materia

Premios, faltas y sanciones

Art. 59. *Premios*.—Con el fin de estimular, reconocer y recompensar la conducta, rendimiento y demás cualidades humanas y profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio, la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente podrá conceder a un trabajador o grupo de trabajadores los premios que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 60. *Actos*.—Son actos que se consideran dignos de premios, a título enunciativo, los siguientes:

Astos heroicos: Son los realizados con grave riesgo de la vida o integridad personal con el fin de evitar un accidente o disminuir sus proporciones dentro del ámbito laboral.

Actos meritorios: Son aquellos cuya realización no exige riesgo de la vida o integridad física del que lo realiza, pero sí una conducta extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, para evitar o disminuir los efectos de una anomalía grave en el servicio o en los ciudadanos.

Espíritu de servicio: Consiste en hacer éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador, manifestando en hechos concretos dirigidos a lograr su mayor perfección en favor del Servicio u Organismo donde presta sus servicios o de sus compañeros de trabajo, subordinando a ello su comodidad o incluso sus intereses particulares.

Afán de superación profesional: Se entenderá la de aquellos trabajadores que, además de cumplir con su trabajo de forma satisfactoria, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación teórica y práctica para ser más útiles en su puesto o alcanzar categorías superiores.

Participación activa: Es la actuación encaminada a mejorar el ambiente del centro de trabajo, su funcionamiento o productividad, proponiendo medidas de seguridad e higiene en el trabajo, organización, conservación o utilización de los medios oficiales asignados a cada trabajador para la correcta realización de los trabajos.

Espíritu de fidelidad: Acreditado por servicios continuados a un Servicio u Organismo durante un período de treinta años sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente y con un manifiesto y constante espíritu de trabajo.

Art. 61. *Clases*.—Se establecen las clases de premios siguientes:

- a) Oficios de reconocimiento.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.
- c) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- d) Becas o viajes de estudio o perfeccionamiento.
- e) Propuesta a los Organismos competentes para recompensas honoríficas.

Art. 62. *Concesión*.—La concesión de los pre-

mios se hará por la Consejería, previo informe de la Secretaría General Técnica y del Comité de Centro correspondiente.

A la concesión de dichos premios se le dará la mayor difusión posible para satisfacción de los premiados y estímulo del resto del personal.

Todos los premios se harán constar en el expediente personal, debiendo valorarse expresa y uniformemente en los traslados y concursos de ascenso.

Art. 63. *Faltas y sanciones*.—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de las unidades, por la dirección de los centros o por el Secretario General Técnico del Departamento, según corresponda, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

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

a.7. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2. El incumplimiento de las órdenes de 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 el Servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante más de tres días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al menos y menos de diez.

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedades o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.

b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

c.3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.5. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.6. La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

— Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

— Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

— Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

— Despido.

4. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

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

6. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debido a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 64. *Productividad*.—Ambas partes acuerdan poner los medios adecuados para incrementar la productividad de los Servicios de la Consejería. A tal efecto se comprometen a estudiar durante el año 1985 la implantación del sistema de trabajo medido tanto de carácter individual como colectivo.

Art. 65. *Asesoramiento jurídico*.—La Consejería proporcionará el asesoramiento y defensa necesarios en cuestiones relativas a jubilaciones, accidentes de trabajo, invalidez, en cuantas otras situaciones puedan verse los trabajadores, derivadas de su trabajo, especialmente en accidentes de tráfico que afecten a los conductores de los vehículos y maquinaria de la Consejería.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Se respetarán todas las condiciones fijadas más beneficiosas.

Segunda.—La Consejería podrá conceder permutas dentro de la Comunidad Autónoma de Extremadura entre el personal laboral de la misma categoría, previo acuerdos de éstos y con el informe favorable de los respectivos Comités de Centro.

Tercera.—Si al personal de la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Medio Ambiente no afectado por este Convenio, se le aplicara el mismo, por afinidad, negociación, resolución u otra forma cualquiera de adhesión; la percepción económica en cómputo anual dentro del mismo nivel y por cualquier concepto retributivo, excepto dietas o desplazamientos y horas extraordinarias, deberá ser igual a la categoría y nivel asimilado al personal laboral que le es de aplicación el mismo.

Si al personal adherido se le aplica algún otro concepto retributivo no recogido en este Convenio, será de aplicación automática a todo el personal afectado por éste.

Cuarta.—El personal laboral acogido al presente Convenio Colectivo, percibirá un complemento lineal cuya totalidad, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, no podrá superar los excedentes correspondientes al importe de los pluses de penosidad.

Quinta.—Las cantidades abonadas al personal laboral afectado por este Convenio Colectivo durante el año 1985, en concepto de indemnizaciones por jubilación y fallecimiento, así como las de acción social, por expreso acuerdo de todas las partes negociadoras de este texto no incrementarán la masa salarial futura.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los nuevos salarios deberán figurar en las primeras nóminas que se confeccionen, una vez haya entrado en vigor el Convenio.

La Secretaría General Técnica cursará, con toda urgencia, las órdenes oportunas a este respec-

to. Los atrasos correspondientes se abonarán en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de aquél en que haya entrado en vigor el Convenio.

Sólo a partir del final de este plazo podrán reclamarse los intereses por mora establecidos en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.—Las categorías profesionales y sus respectivos niveles se regirán por las tablas contenidas en los anexos I y II.

No obstante se procederá en base al estudio de los puestos de trabajo, a la confección de una tabla de categorías profesionales que contemplará todos los puestos de trabajo tipo, existentes en la Consejería.

Tercera.—La Consejería efectuará las gestiones necesarias para subsanar las deficiencias de equipamiento existentes en los parques y obras, tanto de materiales como de personal.

Cuarta.—Cuando la Comunidad Autónoma apruebe su Ley de Función Pública, lo comunicará a la representación laboral para su inmediata aplicación si procediere.

Quinta.—La Consejería solicitará del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo la relación de vacantes existentes, con la finalidad de que el personal laboral de esta Consejería pueda participar en los concursos que se convoquen.

DISPOSICION FINAL

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico. No obstante, si de conformidad con lo preceptuado en la normativa aplicable, las autoridades competentes informasen desfavorablemente y no aprobasen lo acordado en las cláusulas de contenido económico, las partes mantendrán la totalidad de las restantes cláusulas pactadas.

(Continuará)

III. Otras resoluciones

CONSEJERIA DE EMIGRACION Y ACCION SOCIAL

RESOLUCION de 26 de septiembre de 1985, de la Consejería de Emigración y Acción Social, por la que se adjudican definitivamente las obras de «Ampliación, calefacción y varios» en la G. I. «Santiago Apóstol» de Villanueva de la Serena.

En cumplimiento del artículo 119 del Reglamento General de Contratación del Estado, se ha-

ce público que las obras de «Ampliación, calefacción y varios» en la G. I. «Santiago Apóstol» de Villanueva de la Serena han sido adjudicadas, mediante adjudicación directa, a la empresa NUXCONSA, por un importe de seis millones quinientas cuarenta y seis mil cuarenta y siete pesetas (6.546.047 pesetas).

Cáceres, 26 de septiembre de 1985.

La Consejera de Emigración y Acción Social,
M.^a ANGELES BUJANDA ALEGRIA