

VOCALES:

- D. Luis Manuel Sánchez Gago
- D. Luis Jesús Núñez Cañadas
- D. Alfonso Gómez Morcillo
- D. Pedro Domínguez Bote, que actuará como Secretario.

A N E X O

GRUPO V

TRIBUNAL N.º 1

CATEGORIA / ESPECIALIDAD:

- ORDENANZA
- VIGILANTE
- PEON ESPECIALIZADO COCINA
- PEON ESPECIALIZADO MANTENIMIENTO
- PERSONAL DE LIMPIEZA

TITULARES:

PRESIDENTE:

- D. Manuel Cobo Sánchez

VOCALES:

- D.ª Isabel Cortés Alvaro
- D.ª Lucía Bernal Moreno
- D. Loredano Morillo Guerrero
- D. Diego Merino Cárdenas, que actuará como Secretario.

SUPLENTE:

PRESIDENTE:

- D. Emilio Benito Alvarado

VOCALES:

- D. Baldomero Espinosa Moreno
- D. Andrés Rebollo Gómez
- D. Andrés Holguera Andújar
- D.ª Antonia Rubio Bernal, que actuará como Secretaria.

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 26 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Extremadura (Expte. n.º 4/98), de ámbito de Comunidad Autónoma.

VISTO: El texto del III Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Extremadura, de ámbito de Comunidad Autónoma, suscrito el 18-3-98 por la Junta de Extremadura, en representación de la empresa, de una parte, y por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (F.S.P.-U.G.T.), la Federación Sindical de la Administración Pública de Comisiones Obreras (F.S.A.P.-CC.OO.) y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.), en representación de los trabajadores, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2. c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96); D. Luis Felipe Revello Gómez, Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 4/98, Código Informático 8100052, con notificación de ello a las partes negociadoras.

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

Mérida, 26 de marzo de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

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

ARTICULO 1.º - Partes negociadoras, ámbito y vigencia

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

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

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

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

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o no, susceptibles de división, que le sean aplicados proporcionalmente.

Al personal de prevención de incendios se le aplicará lo dispuesto en su propio Reglamento y en lo no previsto en él, el presente Convenio.

c) Vigencia.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 1999. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1996, salvo que en el presente Convenio se establezca expresamente otra cosa.

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

ARTICULO 2.º - Naturaleza y efectos

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el

artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la Junta de Extremadura, a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y a las Centrales Sindicales firmantes.

ARTICULO 3.º - Denuncia

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

ARTICULO 4.º - Organización del trabajo

Con sujeción a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la Junta de Extremadura, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores.

Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en esta materia estudiando las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas, siendo oídas en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades enmarcadas en el Decreto 21/1996, de 19 de febrero, de puesta en marcha del Plan de Innovación y Mejora de los Servicios Administrativos de la Junta de Extremadura:

- a) mejora de la prestación de servicios al ciudadano,
- b) simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos,
- c) adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar,
- d) clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales,
- e) aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo y
- f) evaluación del desempeño.

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes de este Convenio los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, en el marco de lo establecido en los distintos Acuerdos suscritos por la Administración y los Sindicatos.

ARTICULO 5.º - Comisión Paritaria

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

Dicha Comisión tendrá como funciones: elaborar su propio regla-

mento de funcionamiento que deberá contener la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma; vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido; fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzosos, cuando los gastos ocasionados superen la cuantía mínima y conocer e informar previamente las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo.

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

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

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

ARTICULO 6.º - Clasificación profesional

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

GRUPO I: Constituye el Grupo I el personal laboral que esté en posesión del título expedido por la Facultad, Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio de la Junta de Extremadura.

GRUPO II: Constituye el Grupo II el personal laboral que posea Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de Técnico Medio y sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

GRUPO III: Constituye el Grupo III el personal laboral que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller (L.O.G.S.E.), Bachi-

lleros Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

GRUPO IV: Constituye el Grupo IV el personal laboral que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas Medias, Formación Profesional Específica de Grado Medio, Módulo Profesional Experimental de Nivel 2 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación y sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

GRUPO V: Constituye el Grupo V el personal laboral que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social) y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a la categoría incluida en este Grupo y sean definidos como tales en la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

ARTICULO 7.º - Niveles retributivos

Los niveles retributivos del personal laboral de la Junta de Extremadura se establecen en diez, integrándose en cada uno de ellos las categorías profesionales que se especifican en el Anexo I.

ARTICULO 8.º - Retribuciones

A) Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

- 1.—Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo.
- 2.—Complemento de nivel, que será igual para todos los puestos de trabajo pertenecientes a las categorías profesionales que se integran dentro de cada nivel.
- 3.—Complemento de antigüedad, que se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Empresa y su cuantía será única para todos los grupos.

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

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

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

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

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

a) Turnicidad: Es el complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos, entendiéndose por tal una rotación de como mínimo el 25% de la jornada en el periodo de tiempo considerado en cada caso.

La cuantía de este complemento se fija en 58.560 pesetas anuales, que se percibirá en doce mensualidades para los trabajadores que lo realicen todo el año.

b) Trabajos en domingos y/o festivos: Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en domingo y/o festivo. Su cuantía será de 3.800 pesetas por cada domingo y/o festivo trabajado. Su abono será mensual y los efectos económicos serán desde el día 1 de enero de 1998.

c) Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana se abonarán con un recargo del 25% del salario base mensual más el complemento de nivel que perciba el trabajador proporcional a dichas horas.

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

d) Toxicidad y peligrosidad: Cuando venga reconocido en la Relación de Puestos de Trabajo, su cuantía será de hasta el 20% del sueldo base percibido por el trabajador en función del tiempo de exposición a situaciones tóxicas o peligrosas, de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Cuando no venga establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, para solicitarlo por primera vez o revisar la declaración, dictará Resolución la Dirección General de la Función Pública, siendo imprescindible para emitirla en sentido positivo que hayan informado favorablemente el Centro Extremeño de Salud Laboral y la Comisión Paritaria u órgano paritario que se cree en materia de Salud

Laboral. Para su cuantía se aplicarán los criterios señalados en el párrafo anterior.

En cualquier caso el complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifican.

e) Complemento de libre designación. Dicho complemento lo percibirán los titulares de los puestos ocupados por libre designación y a los que se encomienden funciones de coordinación por libre designación y que se indican expresamente en el Anexo X, en cualquiera de los dos casos durante el tiempo de permanencia en los mismos. Su cuantía será establecida por la Junta de Extremadura.

f) Complemento de jornada partida: Este complemento lo percibirán todos los trabajadores que por la naturaleza y organización del servicio tengan su jornada laboral dividida en periodos de mañana y tarde, de acuerdo con lo establecido en la Relación de Puestos de Trabajo. Tendrán un descanso mínimo ininterrumpido de una hora; su abono será mensual en una cuantía de 9.150 pesetas.

g) Complemento específico del personal de conservación de carreteras: Lo percibirán los trabajadores incluidos en las categorías profesionales que se relacionan en el Anexo VII, en atención a las características específicas de sus funciones tales como peligrosidad, toxicidad y disponibilidad, por lo que no podrán percibir retribución alguna por estos mismos conceptos.

h) Complemento específico del personal de prevención y extinción de incendios: Lo percibirán los trabajadores incluidos en las categorías profesionales que se relacionan en el Anexo VIII, en atención a las características específicas de sus funciones tales como peligrosidad, toxicidad, disponibilidad y domingos y festivos, por lo que no podrán percibir retribución alguna por estos mismos conceptos.

i) Complemento específico de directores de centros: Lo percibirán los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de dirección de los centros que se indican en la Disposición Adicional Octava y cuya cuantía se refleja en el Anexo IX.

j) Complemento específico de coordinación de CEDEX, COPF e I.T.V.: Lo percibirán aquellos trabajadores que en los mencionados centros realicen las labores de coordinación y su cuantía será de 108.000 pesetas anuales abonables en doce mensualidades.

Los complementos a los que se refiere este quinto apartado serán propuestos por la Secretaría General Técnica correspondiente y reconocidos por la Dirección General de la Función Pública.

B) Las cuantías del sueldo base, complemento de nivel, complemento de antigüedad y todos los complementos específicos, excepto

nocturnidad y peligrosidad y toxicidad, se incrementarán durante los años de vigencia del presente Convenio en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las subidas retributivas anuales para los años 1998 y 1999 serán las que se determinen en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura que en todo caso serán, con carácter previo, objeto de negociación con las Centrales Sindicales con representación en la Junta de Extremadura en la Mesa de Negociación de Empleados Públicos.

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

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

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

ARTICULO 9.º - Puestos de libre designación

Los puestos de trabajo de dirección incluidos en la Disposición Adicional Sexta serán ocupados mediante el sistema de libre designación, a través de convocatoria pública, por el personal acogido a este Convenio Colectivo, perteneciente a los Grupos I y II.

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

ARTICULO 10.º - Dietas y gastos de desplazamientos

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración Autonómica, en las condiciones del Decreto 51/1989, serán las que se establecen en el Anexo III de este Convenio para 1996. Para el resto de años de vigencia del Convenio se actualizarán con el incremento general que se establezca por Ley de Presupuestos.

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

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

ARTICULO 11.º - Traslados forzosos

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

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de dos meses, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a él y a los familiares a su cargo y los traslados de muebles y enseres. Aparte de ello tendrá derecho a una indemnización de entre 550.000 y 800.000 ptas., modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo a la Comisión Paritaria la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurren en cada caso.

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

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

ARTICULO 12.º - Cambio de puesto de trabajo

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

Excepcionalmente y en casos de enfermedad grave, que suponga riesgo para la salud de terceros, no incapacitantes a efectos del INSS, procederá la adscripción definitiva del trabajador a un puesto de trabajo adecuado, mediante acuerdo de la Comisión Paritaria previo informe del Centro Extremeño de Salud Laboral.

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

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

ARTICULO 13.º - Permutas

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

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

Quienes en virtud de este artículo hayan obtenido permuta no podrán participar en los concursos de traslado posteriores hasta transcurridos dos años desde su autorización.

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

ARTICULO 14.º - Provisión de puestos de trabajo

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

Primero: Turno de traslado.

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

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

1. El concurso de traslado tendrá carácter abierto y permanente para todas aquellas plazas vacantes o vacantes por resultas y exceptuando, en su caso, las plazas ofrecidas mediante convocatoria de turno de ascenso.
2. Las solicitudes se presentarán, durante el periodo de tiempo que determine la convocatoria del concurso, de forma genérica para los puestos de trabajo de la misma categoría y especialidad a que pertenezca el trabajador, expresando únicamente los Centros de ubicación de las mismas, y en un máximo de cinco localidades, por orden de preferencia.

La solicitud de participación que formule cada interesado tendrá una vigencia de un año, pudiendo renunciar a ella en cualquier momento anterior a la fecha de la resolución del concurso.

No obstante, la solicitud será vinculante de tal forma que no se podrá alterar el contenido de la misma una vez finalizado el plazo para su presentación.

3. A efectos informativos, por la Consejería de Presidencia y Trabajo se hará pública, al menos trimestralmente, las plazas vacantes existentes de cada categoría y especialidad que se ofrezcan a traslados.

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

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

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

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

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

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

b) Cursos de Formación realizados durante los últimos ocho años, organizados u homologados por la Dirección General de la Función

Pública, el I.N.A.P. o cualquier otro Centro Oficial de Formación de Empleados Públicos, así como cursos acogidos a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, independientemente del promotor de los mismos.

La convocatoria fijará la puntuación a otorgar por cada uno de los referidos méritos, suponiendo, en todo caso, el 90% del total la que se otorgue en concepto de antigüedad.

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y hasta tanto se produzca la siguiente resolución trimestral del concurso, los puestos de trabajo vacantes que no se encuentren provistos transitoriamente por personal laboral temporal podrán cubrirse por personal laboral fijo de la misma categoría y especialidad, a petición propia, mediante el sistema de adscripción provisional en supuestos excepcionales o de fuerza mayor por la concurrencia de elementos que aconsejen la inmediata cobertura de un puesto de trabajo por este sistema, siendo competencia de la Dirección General de la Función Pública, previo informes de la Secretaría General Técnica correspondiente y de la Comisión Paritaria, adoptar la Resolución a la vista de las circunstancias que concurran en cada caso.

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

Segundo: Turno de ascenso.

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

En el turno de ascenso podrán participar todos los trabajadores fijos acogidos a este Convenio, siempre que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad, en su caso, un mínimo de

dos años, cumplan con el requisito de titulación exigido en el art. 6.º y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Pertenecer a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el mismo grupo, igual o inferior nivel, al de aquella a la que se pretende acceder.

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

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

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

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

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

Tercero: Turno libre.

La Junta de Extremadura, en los términos que establezca la Ley de la Función Pública y el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura hará, en base a la Oferta Pública de Empleo que se halle vigente, convocatoria pública de las plazas que hubieran quedado libres de los turnos anteriores, en los términos que se disponen en el artículo siguiente y en todo caso una vez finalizado el concurso de ascenso expresado en el número anterior.

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

En todas las pruebas se nombrará un Tribunal, en número no inferior a cinco miembros. Formarán parte del mismo un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en calidad de observadores durante la totalidad del proceso selectivo, debiendo poseer un nivel de titulación igual o

superior al exigido para el acceso a la categoría profesional de que se trate.

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

ARTICULO 15.º - Selección y contratación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Podrá autorizarse la permuta de destino entre el personal laboral fijo de la Junta de Extremadura y el de otra Administración Pública siempre que ésta lo autorice y concurren las circunstancias expresadas en el artículo 13 del presente Convenio.

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

En ambos casos, resolverá la Dirección General de la Función Pública previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 17.º - Movilidad funcional

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 18.º - Jornada y horario

La jornada máxima de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales o de 1.678 horas al año.

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

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

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

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

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

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

En aquellos Centros que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de

tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

Todo el personal librará, como mínimo, 21 fines de semana de los 48 de trabajo anual, salvo pacto en contrario, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, estableciéndose el mismo criterio para los días festivos.

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

ARTICULO 19.º - Horas extraordinarias

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

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

2.—Horas extraordinarias exigidas por ausencias imprevistas y otras circunstancias especiales y puntuales, apreciadas por la Secretaría General Técnica, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo dispuesto en el apartado primero.

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

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

El valor de la hora extraordinaria se calculará incrementando en un 75% el valor de la hora ordinaria, computándose el complemento de trabajo de domingos y/o festivos en el caso de la hora extraordinaria realizada en domingo y/o festivo.

Para el cálculo de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{salario base} + \text{complemento de nivel} + \text{antigüedad}}{\text{número de horas de la jornada anual}}$$

La compensación por las horas extraordinarias podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de descanso, con el incremento establecido en el párrafo anterior. En este caso, dicho tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y dentro de un plazo máximo de 2 meses.

ARTICULO 20.º - Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de un mes y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo periodo; no obstante, podrán autorizarse dos periodos, uno de ellos no inferior a siete días naturales.

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

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

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

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

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad o incapacidad temporal, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente y, en todo caso, hasta el diez de enero del año siguiente.

ARTICULO 21.º - Permisos y licencias

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

a) quince días por matrimonio, ampliable en dos si éste se celebrara en localidad distinta a la de residencia habitual del trabajador;

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

c) en caso de fallecimiento o enfermedad grave:

— cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o convi-

viente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares;

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

— un día cuando se trate de tío o sobrino.

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

e) el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales o liberatorios en Centros Oficiales de formación y los días para asistir a las pruebas selectivas del turno de ascenso siempre que no coincidan con los días de descanso establecidos.

f) dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable en uno si es a localidad distinta a la de residencia del trabajador;

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

h) una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 9 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En el supuesto de adopción de un hijo menor de 9 meses, se aplicarán los mismos derechos reconocidos en el párrafo anterior;

i) durante el año podrá disfrutarse de 9 días de permiso por asuntos particulares. Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales;

j) durante las ferias locales, se reducirá el tiempo de la prestación de servicios según establezca la Consejería de Presidencia y Trabajo.

ARTICULO 22.º - Permisos sin sueldo

Los trabajadores fijos con antigüedad, al menos, de un año, podrán solicitar con quince días de antelación, permiso sin sueldo por pe-

riodo no inferior a diez días ni superior a un año cada tres años. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años.

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

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

ARTICULO 23.º - Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siendo de aplicación lo previsto en el Decreto 44/1996, de 26 de marzo.

Igualmente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución del salario antes mencionada quienes tengan a su cargo a un ascendiente mayor de 65 años de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

ARTICULO 24.º - Suspensión de contrato

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

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

En caso de que exista vacante, la trabajadora en estado de gestación tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando su permanencia en el mismo ponga en peligro la salud del feto o la suya propia, previamente acreditada por prescripción facultativa.

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

- a) 100 por cien cuando tenga más de un familiar a su cargo.
- b) 80 por ciento cuando tenga a su cargo un familiar.
- c) 60 por ciento cuando no tenga familiares a su cargo.

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

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

ARTICULO 25.º - Excedencia

1.—Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

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

Si el trabajador ha completado tres años como laboral fijo de la Junta de Extremadura, o desde su reingreso, la duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a diez.

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

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

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

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse antes de la fecha de finalización del periodo máximo de permanencia en esta situación, y siempre que haya transcurrido el periodo mínimo establecido.

La falta de petición de reingreso, de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

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

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

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá la extinción del contrato y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

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

d) Para el cuidado de un hijo: Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijo.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

e) Para el cuidado de ascendientes o descendientes: Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consaguinidad o afinidad y mayor de sesenta y cinco años que, por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales determinadas, previo informe de la Consejería de Bienestar Social, requiera una atención continuada e intensiva.

Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual periodo de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones.

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

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

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

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

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

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

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

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el

párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y perderá la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

ARTICULO 26.º - Reingreso

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

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

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

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de participar en los concursos que se convoquen con el fin de obtener destino definitivo de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, conllevará la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de trabajador fijo de la Junta de Extremadura.

Asimismo, podrán reingresar al servicio activo en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores excedentes voluntarios o forzosos que en el momento de su declaración de excedencia prestaran sus servicios en centros de trabajo que hayan sido transferidos a la Junta de Extremadura.

ARTICULO 27.º - Jubilación

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibiendo por ello una indemnización de 750.000 pesetas.

Asimismo se podrá acceder a la jubilación voluntaria incentivada, percibiendo el trabajador una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

Jubilación a los 63 años.....	1.100.000 pts.
Jubilación a los 62 años.....	1.450.000 pts.
Jubilación a los 61 años.....	1.800.000 pts.
Jubilación a los 60 años.....	2.150.000 pts.

Para acogerse a este tipo de jubilación, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que corresponda.

ARTICULO 28.º - Indemnización por incapacidad o fallecimiento

En caso de incapacidad permanente absoluta, el trabajador acogido al presente Convenio tendrá derecho a una indemnización de dos millones doscientas sesenta mil pesetas, abonable en el plazo máximo de cuarenta y cinco días a partir de la notificación de la correspondiente resolución.

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

ARTICULO 29.º - Régimen Disciplinario

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

ARTICULO 30.º - Procedimiento y graduación de las sanciones

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

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

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

ARTICULO 31.º - Tolerancia o encubrimiento de las faltas

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus su-

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

ARTICULO 32.º - Clasificación de las faltas

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

ARTICULO 33.º - Faltas leves

Se consideran faltas leves:

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

ARTICULO 34.º - Faltas graves

Se consideran faltas graves:

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

dad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la empresa en su caso.

- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
- j) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- k) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Administración.
- l) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- m) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- n) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- o) Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autónoma.

ARTICULO 35.º - Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
- b) Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.
- d) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

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

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

ARTICULO 36.º - Sanciones

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

1.—Por las faltas leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2.—Por las faltas graves:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

3.—Por las faltas muy graves:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses a tres años.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.
- d) Traslado forzoso sin indemnización.
- e) Despido.

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

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

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

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

7.—La sanción por falta grave o muy grave exigirá la incoación de expediente que se comunicará a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

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

ARTICULO 37.º - Prescripción de las faltas

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

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

ARTICULO 38.º - Derechos Sindicales

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

ARTICULO 39.º - Salud Laboral

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

A este fin se estará a lo que establezca el acuerdo Administración-

Sindicatos, en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias que la complementen.

ARTICULO 40.º - Formación y perfeccionamiento

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

ARTICULO 41.º - Prestaciones no salariales

A los trabajadores que afecta este Convenio les será de aplicación el Acuerdo sobre prestaciones no salariales que se concluya entre la Administración y los Sindicatos, cuyo ámbito de actuación será la totalidad de los empleados públicos y que incluirán ayudas a la formación y promoción académica y profesional, préstamos sin interés para gastos extraordinarios y ordinarios, cobertura de seguros de responsabilidad civil, colaboración en fondos y planes de pensiones y cualquier otro programa que se acuerde.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Jornada de 35 horas semanales.

Ambas partes manifiestan su voluntad de concluir un Acuerdo durante 1998, cuyo objeto sea la reducción de la jornada a 35 horas semanales, medida que deberá ir necesariamente acompañada de la creación de los puestos de trabajo que resulten necesarios como consecuencia de dicha reducción, para seguir ofertando la misma calidad en el servicio público afectado.

Segunda: Contrataciones de especial cualificación técnica.

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

Tercera: Mejoras de las condiciones de trabajo.

Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su con-

junto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración, bien por norma legal, Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa.

Cuarta: Reestructuración y redistribución de efectivos.

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

Quinta: Cese en los puestos calificados de libre designación.

Los trabajadores fijos que, ocupando puestos calificados como de libre designación a la entrada en vigor de este Convenio o puestos en situación de adscripción provisional por aplicación de la disposición adicional octava, sean cesados en los mismos sin tener reserva de puesto de trabajo, tendrán derecho a un destino en la localidad donde estuvieran desempeñando su puesto de trabajo o bien a ejercer derecho preferente, si existieran plazas vacantes, en esa localidad o en aquellas de las que procedieren.

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

Sexta: Puestos de libre designación.

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

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

Séptima: Titulaciones exigidas para determinadas categorías

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

— Para auxiliar de enfermería: Formación Profesional de Primer Grado: Rama Sanitaria, especialidad Clínica; Módulo Profesional

Experimental de Nivel 2: Auxiliar de Enfermería (familia profesional: Sanidad) o Formación Profesional específica de Grado Medio, especialidad Enfermería.

- Para técnico en educación infantil: Formación Profesional de Segundo Grado: Rama servicios a la comunidad (hogar), especialidad Jardines de Infancia; Módulo Profesional Experimental de Nivel 3: educador infantil (familia profesional: servicios socioculturales) o formación profesional específica de grado superior.
- Para capataz: Formación Profesional de Segundo Grado: Rama Agraria; Módulo Profesional Experimental de Nivel 3: aprovechamientos forestales y conservación de la naturaleza (familia profesional: agricultura y ganadería) o formación profesional específica de grado superior.

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

Octava: Concurso de méritos específico para determinados puestos.

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

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

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

- 1.º Antigüedad en la Junta de Extremadura.
- 2.º Experiencia en campos o actividades profesionales similares dentro de la Administración Pública, según establezca la Comisión Paritaria.
- 3.º Titulaciones académicas relevantes para el puesto.
- 4.º Formación relacionada con el puesto de trabajo.
- 5.º Prueba objetiva o entrevista que versará sobre la gestión del centro.

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

Los trabajadores que tenían la categoría de director de centro con anterioridad al II Convenio Colectivo y en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio, pierdan la condición de libre designación y posean puesto de trabajo de referencia, deberán optar en el pla-

zo de un mes desde la publicación del presente Convenio entre el puesto de dirección que ocupan y su puesto de referencia. En caso de no ejercitarse esta opción, se entenderá que optan por el puesto de referencia.

Novena: Sectores de actividad de las categorías profesionales.

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

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

Décima: Fondos adicionales.

Las mejoras que puedan producirse por aplicación de los fondos a los que se refiere el artículo 8 de este texto irán destinadas en primer lugar y con preferencia a los grupos y categorías profesionales que no han obtenido incremento alguno como consecuencia de reclasificaciones y revisiones salariales pactadas en este Convenio.

Undécima: Personal laboral eventual del Régimen Especial Agrario.

Al personal laboral eventual contratado para labores específicas de carácter estacional agrario (recolección, poda, riegos y otras análogas) les será de aplicación el presente Convenio, como a cualquier otro personal temporal no fijo, excepto en el sistema de selección, que se regirá por su normativa específica, en las retribuciones, que serán diarias y en proporción a las que le corresponda, y en el Régimen de Seguridad Social, correspondiéndoles el Régimen Especial Agrario.

Duodécima: Puestos o colectivos de características especiales.

De igual modo que se ha procedido con los trabajadores de conservación de carreteras y prevención y extinción de incendios, ambas partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a estudiar las condiciones de trabajo de aquellos puestos o colectivos con características especiales en cuanto a su prestación, al objeto de establecer, en su caso, complementos específicos que reflejen dichas condiciones y unifiquen distintas retribuciones a ellas referidas.

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

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

1. Categorías profesionales a extinguir:

Programador
Pirografista-Diseñador.

Capataz de Apoyo a Explotaciones.
Mayoral de Apoyo a Explotaciones.
E.T.A.R.
Instructor.
Encargado de Centro.
Operador de Informática.
Auxiliar de Pesaje e Inspección.
Guarda Jurado.
Telefonista.

2. Especialidades a extinguir:

Categoría profesional	Especialidad a extinguir
Titulado Superior	Medicina Coordinador de centro
Titulado de Grado Medio	E.G.B. Ciencias de la Información Filosofía y Letras Geografía e Historia
Ayudante Técnico	Bibliotecas
Encargado	Carreteras
Capataz	Mecánica
Especialista de Oficio	Control Pecuario
Oficial de Primera	Oficios Chapista Forja Campo Ganadería
Vigilante	Medio Ambiente
Peón Especializado	Forestal Jardinería Piscifactoría Costura Mantenimiento Carreteras

La Comisión Paritaria será la encargada de determinar la integración, en su caso, de todas estas categorías en las establecidas en el Anexo I y la valoración de los méritos que correspondan a los efectos del concurso de traslado. En cualquier caso, dicha extinción no supondrá la amortización automática de los puestos de trabajo ocupados.

3. Asimismo, cambian de denominación las siguientes categorías profesionales:

Anterior denominación	Nueva denominación
Profesor o Maestro de Actividades Docentes	Profesor de Actividades Docentes
Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras	Técnico Práctico de Obras y Proyectos
Encargado General	Supervisor General
Auxiliar de Puericultura	Técnico en Educación Infantil
Auxiliar Controlador Pecuario	Controlador Pecuario
Jefe de Equipo	Jefe de Grupo de Conservación
Capataz: Carreteras	Jefe de Grupo de Conservación
Oficial 1.ª: Carreteras	Jefe de Grupo de Conservación
Oficial 2.ª: Carreteras	Vigilante de Explotación de Carreteras
Oficial 3.ª: Carreteras	Oficial de Conservación de Carreteras
Auxiliar Sanitario	Auxiliar de Enfermería
Peón Especializado: Cocina	Ayudante de Cocina
Personal de Limpieza	Camarero/a-Limpiador/a

Decimocuarta: Complemento retributivo de profesor de actividades docentes.

Con objeto de equiparar las retribuciones de los profesores de actividades docentes a las que percibe el personal funcionario en los mismos centros, se establece un complemento específico de treinta y tres mil trescientas cuarenta y tres pesetas mensuales.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con anterioridad al primer concurso de méritos que establece la Disposición Adicional Octava, se ofrecerá por una única vez, en tur-

no de traslado y con los mismos criterios de valoración que establece el artículo 14, las plazas vacantes a aquellos trabajadores que con anterioridad al 1 de enero de 1992 tuvieran la categoría de «Director de Centro» contemplada en el I Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura y hubieran venido prestando sus servicios ininterrumpidamente.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I

Relación de categorías profesionales

Grupo	Nivel	Categoría
I	10	Titulado Superior
II	9	Titulado de Grado Medio Educador Animador Socio Cultural Profesor de Actividades Docentes Jefe de Conservación Jefe de Parque Móvil
III	8	Supervisor General Encargado General de Carreteras Jefe de Administración Técnico Práctico de Obras y Proyectos Jefe de Taller Verificador Mecánico Supervisor
	7	Administrativo Analista Ayudante Técnico Encargado Inspector Revisor Especialista de Oficio Técnico en Educación Infantil Profesor de Taller
	6	Capataz Controlador Pecuario Mayoral Intendente Operador Máquinas Pesadas Práctico Topógrafo Jefe de Grupo de Conservación
IV	5	Oficial de Primera Encargado de Almacén Monitor Ocupacional Operador de Informática Socorrista Auxiliar Técnico de Obras Mecánico Inspector Cocinero Auxiliar de Enfermería Cuidador Vigilante de Explotación de Carreteras
IV	4	Auxiliar de Administración Auxiliar de Laboratorio Oficial de Segunda Auxiliar de Biblioteca Pastor
	3	Oficial de Tercera Vigilante de Museos, Archivos y Bibliotecas Oficial de Conservación de Carreteras
V	2	Vigilante de Presa Ordenanza Peón Especializado Ayudante de Cocina Vigilante
	I	Camarero-Limpiador Peón

A N E X O I I

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

A) Sector de actividad: Servicios generales:

Categoría profesional:

- * Encargado
Especialidad: Gobernante
- * Especialista de Oficio
Especialidades: Iluminación y Sonido
Video y Televisión
Pirografista
- * Intendente
- * Oficial de Primera
Especialidades: Mantenimiento
Carpintería
Electricidad
Electrónica
Albañilería
- * Cocinero
- * Oficial de Segunda
Especialidades: Mantenimiento
Artes Gráficas
Albañilería
Electricidad
- * Oficial de Tercera
Especialidad: Mantenimiento
- * Ordenanza
- * Peón Especializado
Especialidad: Artes Gráficas
- * Ayudante de Cocina
- * Vigilante
- * Camarero-Limpiador
- * Peón

B) Sector de actividad: Servicios administrativos.

Categoría profesional:

- * Titulado Superior

Especialidades: General
Economía
Jurídica
Informática
Ciencias de la Información
Geografía e Historia

- * Titulado Grado Medio
Especialidades: General
Graduado Social
Informática
Empresas y Actividades Turísticas
Biblioteconomía y Documentación
- * Jefe de Administración
- * Administrativo
- * Ayudante Técnico
Especialidad: Informática
- * Encargado de Almacén
- * Operador de Informática
- * Auxiliar de Administración
- * Auxiliar de Biblioteca
- * Vigilante Museos, Archivos y Bibliotecas

C) Sector de actividad: Servicios Sanitarios

Categoría profesional:

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

D) Sector de actividad: Servicios Socioeducativos

Categoría profesional:

* Titulado Superior
Especialidades: Psicología
Sociología
Ciencias de la Educación
Arte Dramático
Profesorado de Actividades Docentes

* Titulado Grado Medio
Especialidades: Trabajo Social
Maestro
Logopeda
Psicomotricista
Estimulador
Jefatura de Internado

* Educador

* Animador Sociocultural

* Profesor de Actividades Docentes

* Ayudante Técnico
Especialidad: Educación Física

* Técnico en Educación Infantil

* Profesor de Taller

* Monitor Ocupacional

* Cuidador

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

Categoría profesional:

* Titulado Superior
Especialidades: Ingeniería Agrónoma
Biología
Física
Geología
Química
Ingeniería de Montes

* Titulado Grado Medio
Especialidades: Ingeniería Técnica Agrícola
Ingeniería Técnica Forestal

* Supervisor General
Especialidades: Agropecuaria
Piscifactoría
Laboratorio

* Analista
Especialidad: Enología y Viticultura

* Ayudante Técnico
Especialidades: Agrícola
Laboratorio
Enología y Viticultura
Control de Compras

* Especialista de Oficio
Especialidad: Invernadero

* Capataz
Especialidades: Medio Ambiente
Viveros

* Controlador Pecuario

* Mayoral

* Oficial de Primera
Especialidades: Agrícola
Lucha contra Incendios
Laboratorio
Piscifactoría

* Auxiliar de Laboratorio

* Oficial de Segunda
Especialidades: Agrícola
Medio Ambiente

* Pastor

* Oficial de Tercera
Especialidades: Lucha contra incendios (jefe de retén)
Agrícola

* Vigilante de Presa

* Peón Especializado
Especialidades: Lucha contra incendios (miembro de cuadrilla, vigilante y emisorista)
Agrícola

* Vigilante

F) Sector de actividad: Servicios relacionados con las Obras Públicas, Mecánica, Automoción e Industria:

Categoría profesional:

* Titulado Superior
Especialidades: Ingeniería de Caminos
Ingeniería Industrial

- * Titulado Grado Medio
Especialidades: Arquitectura Técnica
Ingeniería Técnica de Obras Públicas
Ingeniería Técnica Industrial
- * Jefe de Conservación
- * Jefe de Parque Móvil
- * Supervisor General
Especialidad: Laboratorio
- * Encargado General de Carreteras
- * Técnico Práctico de Obras y Proyectos
- * Jefe de Taller
- * Verificador
- * Mecánico Supervisor
- * Analista
Especialidad: Laboratorio de Obras Públicas
- * Ayudante Técnico
Especialidades: Delineación
Laboratorio de Aguas
Transportes
Obras
- * Inspector Revisor
- * Especialista de Oficio
Especialidad: Mecánica
- * Operador Máquinas Pesadas
- * Práctico Topógrafo
- * Jefe de Grupo de Conservación
- * Vigilante de Explotación de Carreteras
- * Oficial de Primera
Especialidades: Conductor
Mecánica
Tractorista
Electricidad del automóvil
- * Auxiliar Técnico de Obras
- * Mecánico Inspector
- * Auxiliar de Laboratorio
- * Oficial de Segunda
Especialidades: Conducción

- Mecánica
- * Oficial de Tercera
Especialidades: Conducción
Mecánica
- * Oficial de Conservación de Carreteras
- * Peón Especializado:
Especialidad: Mecánica

A N E X O I I I

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales

GRUPO I

TITULADO SUPERIOR (Nivel 10): Es el trabajador/a que, estando en posesión de un título superior expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, realiza las funciones propias del mismo o aquellas otras para cuyo desempeño se exija titulación superior y ejerce funciones de la especialidad del puesto de trabajo.

GRUPO II

TITULADO DE GRADO MEDIO (Nivel 9): Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación requerida, realiza las funciones propias de la misma o aquellas otras para cuyo desempeño se exija título de grado medio, y ejerce funciones de la especialidad del puesto de trabajo.

EDUCADOR/A (Nivel 9): Es el trabajador/a que, formando parte del equipo multiprofesional, si lo hubiere, se encarga del desarrollo integral del residente. Participa en la elaboración, realización y evaluación de programas educativos dentro del plan general del centro, así como alternativas y propuestas de intervención relativas a la población objeto de su actuación. Informa y realiza el seguimiento de las normas de higiene y alimentación personal de los usuarios, realiza labor de apoyo extraescolar sin impartir materias durante el tiempo dedicado al estudio preparatorio de clases y coordina sus funciones con el profesorado. Desarrolla las actividades de ocio y orienta a los familiares de los residentes en temas relacionados con los mismos.

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

ANIMADOR SOCIO-CULTURAL (Nivel 9): Es el trabajador/a que anima y promueve actividades socio-culturales, dinamizando grupos y equipos de trabajo. Asimismo, es el encargado de fomentar la participación en la programación de actividades de ocio y tiempo libre, creando y animando cuantas actividades surjan tendentes a propiciar la plena integración del Centro con el medio social.

PROFESOR/A DE ACTIVIDADES DOCENTES (Nivel 9): Es el trabajador/a que realiza labores de enseñanza teórico-prácticas, supervisa y realiza tareas de explotación o taller, se responsabiliza de los medios utilizados en la enseñanza, dirige las demostraciones, campo de ensayos y experiencias y participa en la programación que con fines educativos se lleven a cabo o tengan que ser ejecutadas por los mismos.

JEFE DE CONSERVACION (Nivel 9): Es el trabajador/a que realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de conservación de carreteras.

JEFE DE PARQUE MOVIL (Nivel 9): Es el trabajador/a que realiza funciones de coordinación, supervisión y dirección del personal adscrito al área de parque móvil.

GRUPO III

SUPERVISOR GENERAL (Nivel 8): Es el trabajador/a que posee los conocimientos generales de encargado de taller, obras, laboratorio u otras análogas, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, está capacitado para ejercer funciones de mando y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal a su cargo.

ENCARGADO GENERAL DE CARRETERAS (Nivel 8): Es el/la trabajador/a que posee los conocimientos generales de encargado de carretera, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas, posee los conocimientos suficientes para ejercer funciones en relación con el mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, así como la supervisión de los trabajos del personal de él dependiente.

JEFE/A DE ADMINISTRACION (Nivel 8): Es el trabajador/a que tiene a su cargo la coordinación y organización de todo el personal adscrito al ámbito de su competencia. Desarrolla el proceso administrativo, redacta escritos y documentos que requieren conocimientos técnicos en materia administrativa y realiza las actividades que por razón de su puesto son de su competencia, tales como control y seguimiento de expedientes, desarrollo de la contabilidad del Centro, así como el control de suministros.

TECNICO/A PRACTICO/A DE OBRAS Y PROYECTOS (Nivel 8): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos precisos y

experiencia suficiente, tiene mando sobre el personal de su unidad, depende de la Dirección de Obra y/o proyecto, controla y vigila las obras y ejecución de los proyectos y dirige y planifica los trabajos a realizar por el personal a sus órdenes; así como su supervisión y presta su cooperación técnica. Tendrá conocimientos de topografía, laboratorio, elementos de construcción de las obras públicas, vigilancia y oficina.

JEFE/A DE TALLER (Nivel 8): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos de mecánica, automoción e industria, organiza, programa y supervisa la ejecución de las operaciones de mantenimiento, coordinando el personal a su cargo y responsabilizándose de la conservación de los medios materiales.

VERIFICADOR/A (Nivel 8): Es el trabajador/a que, con los conocimientos necesarios, verifica y precinta toda clase de aparatos de medida y transformación, realiza los controles reglamentarios en las instalaciones y emite los informes preceptivos en esta materia.

MECANICO/A SUPERVISOR/A (Nivel 8): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos sobre mecánica y legislación acorde con la inspección técnica de vehículos, supervisa y dirige el trabajo de los Mecánicos Inspectores incorporados a su equipo, realizando si es necesario labores de inspección y coordinando la ejecución de las tareas. Se responsabiliza del personal a su cargo, del mantenimiento de las instalaciones y de los medios materiales.

ADMINISTRATIVO/A (Nivel 7): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones administrativas con iniciativa personal o siguiendo las normas de actuación marcadas por el superior de la Unidad, si lo hubiera. Realiza la elaboración de los expedientes económico-administrativos y de personal encomendados a la unidad y todos aquellos trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.

ANALISTA (Nivel 7): Es el trabajador/a que posee los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos, dentro de su especialidad, siguiendo las instrucciones del superior del laboratorio al que esté adscrito.

AYUDANTE TECNICO (Nivel 7): Es el trabajador/a que, con amplios conocimientos de la técnica del oficio o función, realiza en los servicios trabajos técnicos encomendados bajo la coordinación del inmediato superior y pudiendo tener trabajadores a su cargo. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer las funciones propias de su especialidad.

ENCARGADO/A (Nivel 7): Es el trabajador/a que, con experiencia y conocimientos generales y técnicos, se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su especialidad, responsabilizándose del

funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo.

INSPECTOR/A REVISOR/A (Nivel 7): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos suficientes, inspecciona y revisa el funcionamiento y estado de los vehículos y de la maquinaria en la obra, parque o taller, corrigiendo los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los conductores de las mismas.

ESPECIALISTA DE OFICIO (Nivel 7): Es el trabajador/a que, teniendo la competencia de Oficial de Primera, posee además una destacada especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad, requiere una competencia singular o complementaria.

TECNICO EN EDUCACION INFANTIL (Nivel 7): Es el trabajador/a encargado de contribuir al desarrollo físico, intelectual, afectivo, social y moral, así como del cuidado, alimentación, higiene y atención personal de los niños/menores a su cargo, participando en la elaboración y aplicación de los programas y actividades planificados en el centro tendentes al desarrollo integral del niño.

PROFESOR/A DE TALLER (Nivel 7): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos sobre una actividad encuadrada en el proyecto del Centro, relacionada con la capacitación profesional y ocupacional, dirige y supervisa las prácticas del taller correspondiente.

CAPATAZ (Nivel 6): Es el trabajador/a que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de su especialidad, tiene a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de los distintos trabajos, siendo responsable de los medios materiales utilizados en los mismos y ejerciendo funciones de mando respecto al personal a su cargo.

CONTROLADOR PECUARIO (Nivel 6): Es el trabajador/a que colabora con los veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealógicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado, así como canalizar los resultados obtenidos, utilizando para ello todos los medios necesarios incluidos los informáticos.

MAYORAL (Nivel 6): Es el trabajador/a que, con conocimientos prácticos de sanidad, alimentación y cuidado del ganado, tiene la misión de control y dirección, de forma personal y directa, de los pastores y otros trabajadores de análoga o inferior categoría.

INTENDENTE (Nivel 6): Es el trabajador/a que tiene a su cargo la

adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento de un Centro y sus servicios.

OPERADOR DE MAQUINAS PESADAS (Nivel 6): Es el trabajador/a que realiza la conducción y manejo de máquinas pesadas con dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su conservación y mantenimiento y teniendo suficientes conocimientos técnicos para reparar averías que no requieren maquinaria de taller.

PRACTICO/A TOPOGRAFO (Nivel 6): Es el trabajador/a que posee conocimientos teóricos y prácticos precisos y está capacitado para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y otros trabajos topográficos auxiliares bajo la supervisión de sus superiores. Realiza en el gabinete el desarrollo del cálculo del trabajo efectuado en el campo. Será responsable del personal a su cargo, cuidando del equipo material a él asignado.

JEFE DE GRUPO DE CONSERVACION (Nivel 6): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos sobre carreteras, organiza y dirige, de modo personal y directo, las tareas del grupo de trabajadores que tiene a su cargo, así como su supervisión y vigilancia, siendo responsable del mantenimiento y conservación de los medios materiales a su cargo.

GRUPO IV

OFICIAL DE PRIMERA (Nivel 5): Es el trabajador/a que, con dominio teórico-práctico del oficio en cada especialidad, ejecuta los trabajos que requieren el mayor esmero y destreza con rendimiento correcto.

ENCARGADO/A DE ALMACEN (Nivel 5): Es el trabajador/a que gestiona los pedidos de almacén, recibe los materiales y los distribuye a las dependencias, registra en los libros correspondientes, o a través del programa informático que proceda, el movimiento que se haya producido durante la jornada, redacta los partes de entradas y salidas, hace inventario, control de existencia y seguimiento de pedidos.

MONITOR OCUPACIONAL (Nivel 5): Es el trabajador/a que tiene como misión informar al equipo multidisciplinar del Centro de las aptitudes, motivaciones y conductas registradas por los drogodependientes sometidos a tratamiento, constatar las habilidades individuales de éstos, programar y participar en las tareas ocupacionales diseñadas para su ejecución, en los sistemas de registros de actividad que se diseñan por parte del equipo multidisciplinar y en la actividad cotidiana de los drogodependientes sometidos a tratamiento, dispensa los medicamentos prescritos por los superiores y todas aquellas otras tareas básicas asistenciales y de recuperación de habilidades sociales, de acuerdo con su capacidad y conocimientos.

to teórico-práctico y bajo la dependencia de los equipos multidisciplinares.

OPERADOR/A DE INFORMATICA (Nivel 5): Es el trabajador/a que realiza tareas de manejo, control y seguimiento en equipos básicos de informática. Es el responsable de la materialización de las tareas de explotación adscritas a los ordenadores que gestiona la unidad administrativa de su adscripción, así como del manejo y almacenaje de los soportes informáticos de grabación de la información de los servidores que gestiona dicha unidad.

SOCORRISTA (Nivel 5): Es el trabajador/a que, con conocimientos suficientes en natación y primeros auxilios y estando en posesión de la acreditación correspondiente de socorrista, previene, vigila y auxilia a los bañistas en las piscinas.

AUXILIAR TECNICO DE OBRAS (Nivel 5): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos precisos y experiencia suficiente en obras públicas, realiza en las obras o servicios sus actividades ayudando a sus superiores en las labores a ellos encomendadas y bajo su supervisión. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia y control de obras.

MECANICO/A INSPECTOR/A (Nivel 5): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos de mecánica e inspección técnica de vehículos, realiza las inspecciones bajo la supervisión del técnico competente, manejando los equipos de inspección e interpretando los resultados.

COCINERO/A (Nivel 5): Es el trabajador/a que realiza la transformación culinaria de los alimentos, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en la distribución de los mismos, elabora los partes de consumo de los suministros y se encarga de las funciones de abastecimiento y conservación, cuida del mantenimiento y utillaje de la cocina, organizando y supervisando las labores encomendadas al personal a su cargo.

AUXILIAR DE ENFERMERIA (Nivel 5): Es el trabajador/a que realiza las funciones de asistencia y atención a los beneficiarios en las tareas de la vida diaria que éste no pueda realizar por sí mismo. Atiende el aseo personal, las necesidades fisiológicas, la recepción, distribución, administración y retirada de comidas a incapacitados. Realiza los cambios de cama y posturales de los usuarios encamados. Prepara y limpia el material y aparatos clínicos y administra los medicamentos tópicos y orales, previamente preparados por el A.T.S. o médico, prescritos de acuerdo con su capacitación técnica y otros trabajos análogos. Acompaña a los beneficiarios a los ambulatorios y hospitales, si fuese necesario.

CUIDADOR (Nivel 5): Es el trabajador/a que asiste al beneficiario en relación con las tareas de su vida diaria que no tengan carác-

ter sanitario y que no pueda realizar por sí mismo a causa de su discapacidad. En casos excepcionales, en ausencia del A.T.S., administra los medicamentos orales y tópicos preparados previamente por éste. Acompaña a los beneficiarios en salidas, paseos, gestiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales en tareas no especializadas que tengan como fin propiciar la autonomía personal y la formación del beneficiario. Remite la ropa de uso personal a la lavandería y realiza los cambios posturales preventivos que le sean encomendados.

VIGILANTE DE EXPLOTACION DE CARRETERAS (Nivel 5): Es el trabajador/a que tiene como misión la vigilancia de las zonas de influencia de la carretera, así como la emisión de informes para permisos por la realización de obras de colindantes y denuncias por incumplimientos de la normativa vigente, además de la realización de aforos e informes sobre el estado de las carreteras y cualquier otra análoga.

AUXILIAR DE ADMINISTRACION (Nivel 4): Es el trabajador/a que realiza tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficina. Deberá poseer los conocimientos prácticos adecuados.

AUXILIAR DE LABORATORIO (Nivel 4): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos necesarios, está capacitado para realizar trabajos sencillos y repetitivos de laboratorio, tales como operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo completo, debiendo colaborar al mantenimiento, en perfecto estado, del material y equipo del laboratorio.

OFICIAL DE SEGUNDA (Nivel 4): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio de su especialidad y sin la cualificación exigida a los oficiales de primera, conocerá el equipamiento necesario para las tareas concretas ejecutando los distintos trabajos con la suficiente corrección y eficacia.

AUXILIAR DE BIBLIOTECA (Nivel 4): Es el trabajador/a que realiza labores de información al público, buscando, dispensando o notificando peticiones de legajos, documentos, libros y otros solicitados por los usuarios de bibliotecas, museos y archivos públicos. Realiza el control de los documentos entregados y las tareas que se deriven de las actividades referenciadas anteriormente.

PASTOR/A (Nivel 4): Es el trabajador/a que, siguiendo las instrucciones del superior inmediato, realiza las labores materiales de cuidado del ganado en el campo y recintos de estabulación, coordinando a otros trabajadores de inferior categoría si los hubiera.

OFICIAL DE TERCERA (Nivel 3): Es el trabajador/a que, con conocimientos elementales del oficio en las distintas especialidades, reali-

za con corrección los trabajos de su especialidad, coordinado por el superior, si lo hubiera.

VIGILANTES DE MUSEOS, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS (Nivel 3): Es el trabajador/a que vigila, atiende e informa al público de manera general, en salas y dependencias de Museos, Archivos y Bibliotecas, evitando deterioros y sustracciones de objetos y procurando el correcto cumplimiento por los usuarios de la normativa vigente en materia de visitas a Museos.

OFICIAL DE CONSERVACION DE CARRETERAS (Nivel 3): Es el trabajador/a que, con conocimientos generales en materia de carreteras, realiza tareas de desbroce, obras de fábrica, reparación de firmes, señalización, limpieza y drenaje y cualquier otra análoga relacionadas con las funciones propias de la categoría que pudieran encomendársele.

GRUPO V

VIGILANTE DE PRESA (Nivel 2): Es el trabajador/a que, con conocimientos teórico-prácticos en las tareas asignadas, realiza las funciones de vigilancia y control de compuertas, nivel y volumen de agua en las presas y acequias del río.

ORDENANZA (Nivel 2): Es el trabajador/a cuyas funciones consisten en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la correspondencia. Atiende las pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente. Realiza copias y maneja máquinas sencillas de oficina.

En los centros en los que no existe personal de mantenimiento o

de servicios técnicos, realiza la puesta en marcha de los equipos de climatización, alumbrado y fuerza, subsanando las pequeñas deficiencias que puedan surgir en las instalaciones. Además colabora, excepcionalmente, con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar dicho personal por sí mismo. Ocasionalmente ayudará a aquellos usuarios que lo precisen en el traslado de sus equipajes.

PEON ESPECIALIZADO (Nivel 2): Es el trabajador/a sin una profesión definida, pero con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo, sin constituir un oficio y de acuerdo con su capacidad.

AYUDANTE DE COCINA (Nivel 2): Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores auxiliares de cocina para cuya realización se requieren conocimientos elementales de la misma, estando bajo la supervisión directa del cocinero de quien recibe instrucciones precisas. Adopta las medidas necesarias destinadas al cuidado y mantenimiento en perfectas condiciones de limpiezas y funcionamiento de las instalaciones, maquinaria y utillajes de cocina y almacenes de suministros de alimentos.

VIGILANTE (Nivel 2): Es el trabajador/a que tiene por función las tareas de custodia y vigilancia de instalaciones, locales, edificios, espacios abiertos o terrenos acotados, prohibiendo el paso a personas no autorizadas.

CAMARERO/A-LIMPIADOR/A (Nivel 1): Es el trabajador/a que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, servicio de comedor, lavandería, plancha y otras análogas.

PEON (Nivel 1): Es el trabajador/a que, sin cualificación definida, realiza todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico, siguiendo las órdenes del superior inmediato.

ANEXO IV

Retribuciones, trienios y dietas de 1996

Grupo	Sueldo		Nivel	Complemento de nivel	
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
I	2.004.030	143.145	10	1.032.598	73.757
II	1.606.892	114.778	9	849.828	60.702
III	1.408.344	100.596	8	748.454	53.461
			7	628.446	44.889
			6	528.430	37.745
IV	1.328.922	94.923	5	487.914	34.851
			4	387.926	27.709
			3	295.918	21.137
V	1.258.502	89.893	2	290.360	20.740
			1	266.168	19.012

- **Plus Convenio A:** Aplicable a la categoría profesional de Educador:

Anual	Mensual
108.000 pts.-	9.000 pts.-

- **Plus Convenio B:** Aplicable a las categorías profesionales de: Jefes de Internado, A.T.S. ó D.U.E., Trabajadores Sociales, Fisioterapeutas, Terapeuta Ocupacional, Logopedas, Estimuladores, Psicomotricistas y Animadores Socio-culturales:

Anual	Mensual
54.000 pts.-	4.500 pts.-

Trienios:

Anual	Mensual
60.620 pts.-	4.330 pts.-

Dietas:

Grupos	Alojamiento	Manutención		Dieta entera
		Comida	Cena	

ANEXO V

Retribuciones y trienios de 1997

Grupo	Sueldo		Nivel	Complemento de nivel	
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
I	2.004.030	143.145	10	1.032.598	73.757
II	1.606.892	114.778	9	849.828	60.702
III	1.408.344	100.596	8	748.454	53.461
			7	628.446	44.889
			6	528.430	37.745
IV	1.328.922	94.923	5	487.914	34.851
			4	387.926	27.709
			3	295.918	21.137
V	1.258.502	89.893	2	290.360	20.740
			1	266.168	19.012

- **Plus Convenio A:** Aplicable a la categoría profesional de Educador:

Anual	Mensual
108.000 pts.-	9.000 pts.-

- **Plus Convenio B:** Aplicable a las categorías profesionales de: Jefes de Internado, A.T.S. ó D.U.E., Trabajadores Sociales, Fisioterapeutas, Terapeuta Ocupacional, Logopedas, Estimuladores, Psicomotricistas y Animadores Socio-culturales:

Anual	Mensual
54.000 pts.-	4.500 pts.-

- **Plus Convenio C:** Aplicable a las categorías profesionales del Grupo I:

Anual	Mensual
36.000 pts.-	3.000 pts.-

- **Plus Convenio D:** Aplicable al resto de las categorías profesionales del Grupo II no incluidas en el Plus Convenio A y B:

Anual	Mensual
36.000 pts.-	3.000 pts.-

Trienios

Anual	Mensual
60.620 pts.-	4.330 pts.-

ANEXO VI

Retribuciones y trienios de 1998

Grupo	Sueldo		Nivel	Complemento de nivel	
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
I	2.046.114	146.151	10	1.054.284	75.306
II	1.640.632	117.188	9	867.678	61.977
III	1.437.926	102.709	8	764.176	54.584
			7	641.648	45.832
			6	539.532	38.538
IV	1.356.824	96.916	5	498.162	35.583
			4	396.074	28.291
			3	302.134	21.581
V	1.284.934	91.781	2	296.464	21.176
			1	271.754	19.411

- **Plus Convenio A:** Aplicable a la categoría profesional de Educador:

Anual	Mensual
108.000 pts.-	9.000 pts.-

- **Plus Convenio B:** Aplicable a las categorías profesionales de: Jefes de Internado, A.T.S. ó D.U.E., Trabajadores Sociales, Fisioterapeutas, Terapeuta Ocupacional, Logopedas, Estimuladores, Psicomotricistas y Animadores Socio-culturales:

Anual	Mensual
54.000 pts.-	4.500 pts.-

- **Plus Convenio C:** Aplicable a las categorías profesionales del Grupo I:

Anual	Mensual
36.000 pts.-	3.000 pts.-

- **Plus Convenio D:** Aplicable al resto de las categorías profesionales del Grupo II no incluidas en el Plus Convenio A y B:

Anual	Mensual
36.000 pts.-	3.000 pts.-

- **Plus Convenio E:** Aplicable a los Coordinadores de CEDEX, COPF e ITV:

Anual	Mensual
108.000 pts.-	9.000 pts.-

Trienios

Anual	Mensual
61.894 pts.-	4.421 pts.-

A N E X O V I I I

Complemento específico del personal de conservación de carreteras

Con efectos de 1 de enero de 1997, al personal de conservación de carreteras se abonará, en concepto de complemento específico, las siguientes cuantías:

- A) 24.000 ptas.
Oficial de Conservación de Carreteras
- B) 18.000 ptas.
Jefe de Conservación de Carreteras
Encargado General de Carreteras
Jefe de Grupo de Conservación
Operador de Máquinas Pesadas
Oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª: Conductores de Conservación de Carreteras

A N E X O V I I I I

Complemento específico del personal de prevención y extinción de incendios

Con efectos de 1 de enero de 1997, al personal de prevención y extinción de incendios se abonará en concepto de complemento específico, las siguientes cuantías:

- A) 15.500 ptas/mes, Vigilantes
- B) 16.000 ptas/mes, Conductores
- C) 21.000 ptas/mes, Peones de retén
- D) 22.000 ptas/mes, Jefes de retén

A N E X O I X

Complemento específico de directores de centros:

- Centros Infantiles, C.A. «Trajano» y Centros Base: Anual, 487.332 pts.; Mensual, 40.611 pts.
- Hogares de Tercera Edad y C.O. Mijadas: Anual, 122.520 pts.; Mensual, 10.210 pts.

A N E X O X

A) Relación de centros con puestos de libre designación

C.M. «PEDRO DE VALDIVIA»	VILLANUEVA DE LA SERENA
C.M. «VICENTE MARCELO NESSI»	BADAJOS
C.M. «SAN JUAN BAUTISTA»	BADAJOS
C.M. «ANA BOLAÑOS»	OLIVENZA
CENTRO REG. REFERENCIA MENOR	MERIDA
C.M. «ISABEL DE MOCTEZUMA»	CAMINOMORISCO
C.M. «FRANCISCO PIZARRO»	TRUJILLO
C.M. «GARCIA DE PAREDES»	CACERES
C.M. «VALCORCHERO»	PLASENCIA
R.C.A. «NTRA. SRA. DE LA PIEDAD»	ALMENDRALEJO
R.C.A. «ALONSO DE MENDOZA»	DON BENITO
R.C.A. «SAN FRANCISCO»	VILLANUEVA DE LA SERENA
R.C.A. «LA SIBERIA»	HERRERA DEL DUQUE
RESIDENCIA CLUB ANCIANOS	MONTIJO
R.C.A. «LA CORONADA»	VILLAFRANCA DE LOS BARROS
R.C.A. «FUENTE ATENOR»	AZUAGA
R.C.A. «HERNANDO DE SOTO»	JEREZ DE LOS CABALLEROS
R.C.A. «M.ª ANGELES BUJANDA»	NAVALMORAL DE LA MATA

R.C.A. «HURDES»	VEGAS DE CORIA
R.C.A. «SIERRA DE GATA»	GATA
COMUNIDAD TERAPEUTICA	LA GARROVILLA
C. ATENCION MINUSVALIDOS PSIQUICOS	DON BENITO
C. ATENCION MINUSVALIDOS PSIQUICOS	PLASENCIA
RESIDENCIA TERCERA EDAD	BADAJOS
RESIDENCIA TERCERA EDAD	MÉRIDA
RESIDENCIA TERCERA EDAD Y HOGAR ANEXO	CÁCERES
RESIDENCIA TERCERA EDAD Y HOGAR ANEXO	JARAIZ DE LA VERA
RESIDENCIA ASISTIDA	CÁCERES
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «JUAN XXIII»	BADAJOS
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «HERNAN CORTES»	BADAJOS
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «DIEGO MUÑOZ TORRERO»	CÁCERES
RESIDENCIA DE ESTUDIANTES «MARIO ROSSO DE LUNA»	CÁCERES
RESIDENCIA DE «HERVAS»	HERVAS
CIUDAD DEPORTIVA	CÁCERES
CENTRO DE MUJERES	CÁCERES

B) Relación de funciones de coordinación por libre designación

- En la RESID. ASISTIDA de Cáceres:
Responsable de área de personal
Responsable de área administrativa
Responsable de área residencial
Responsable de área asistencial
Coordinador del personal de ATS o DUE
Coordinador del personal auxiliar administrativo
Coordinador de recepción y conserjería
- En la RESID.TERCERA EDAD de Cáceres:
Responsable de área personal-administrativa
Responsable de área residencial-asistencial
- En la RESID.TERCERA EDAD de Mérida:
Responsable de área personal-administrativa
Responsable de área residencial-asistencial
- En la RESID.TERCERA EDAD de Badajoz:
Responsable de área personal-administrativa
Responsable de área residencial-asistencial

- En el C.A.M.P. de Don Benito:
Responsable de área personal-administrativa
Responsable de área residencial-asistencial
- En el C.A.M.P. de Plasencia:
Responsable de área personal-administrativa
Responsable de área residencial-asistencial

En la ciudad de Mérida, el día dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y ocho por la Junta de Extremadura y por las Centrales Sindicales negociadoras se firma el presente texto.

Fdo.:

Por la Junta de Extremadura: Victorino Mayoral Cortés, Consejero de Presidencia y Trabajo; José M.^a Ramírez Morán, Director General.

Por las Centrales Sindicales: Por FSP-U.G.T., Remigio Martínez García y Patrocinio Sánchez Escobar. Por FSAP-CC.OO., Angel Hernández Facundo y Francisco Javier Lázaro Rodríguez. Por CSI-CSIF, José Fernández Vidal y Manuel García Flores.