

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 24 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la cual se cita a las partes a Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Servicio Territorial de Cáceres en el expediente número 861/2001.

Expediente núm.: 861/2001.

Actor: Fondón Fondón, Amador.

Demandado: Muna Jerte, S.L.

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres, Clemente Sánchez Ramos, s/n.

Día: 24 de mayo de 2001. Hora: 9.00.

Merida, a 24 de abril de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

RESOLUCION de 27 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de Trabajo del «Consortio Ciudad Monumental, Histórico-Artística y Arqueológica de Mérida». Asiento 27/2001.

VISTO: el I Convenio colectivo de trabajo de la empresa «CONSORCIO CIUDAD MONUMENTAL, HISTORICO-ARTISTICA Y ARQUEOLOGICA DE MERIDA», con código informático 0600862, suscrito el 9 de abril de 2001 por la representación legal del Consorcio, de una parte, y por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre tras-

paso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); Decreto del Presidente 2/2000, de 31 de enero, por el que se modifica la denominación de la Consejería de Presidencia y Trabajo, se crea la Consejería de Trabajo y se asignan competencias (D.O.E. 1-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre de la Junta de Extremadura

A C U E R D A

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer la publicación, en el «Diario Oficial de Extremadura» (D.O.E.) y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz, del Texto de Convenio que acompaña a esta resolución.

Merida, 27 de abril de 2001.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO DE LA CIUDAD MONUMENTAL HISTORICO-ARTISTICA Y ARQUEOLOGICA DE MERIDA

ARTICULO 1.º - Partes negociadoras, ámbito y vigencia

a) Partes negociadoras.—El presente Convenio se ha negociado entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio de la Ciudad Monumental de Mérida (en adelante, Consorcio), estando legitimadas al efecto conforme a lo dispuesto en 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 el Consorcio. Asimismo, este Convenio será de aplicación al personal cuyo ingreso se produzca posteriormente.

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.

c) Vigencia.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación y se prolongará en 4 años, hasta el 31

de diciembre de 2004. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2001, 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.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Con carácter previo a su publicación, el presente Convenio Colectivo deberá ser ratificado por el Consejo Rector del Consorcio.

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 el artículo 5, párrafo final, de los Estatutos del Consorcio y su contenido obliga, durante su vigencia, al Consorcio, a los trabajadores incluidos en su ámbito Personal y al Comité de Empresa.

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 anualmente.

ARTICULO 4.º - Organización del trabajo

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

El Comité de Empresa firmante participará 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:

- a) Mejora de la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos
- c) Adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar
- d) Clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales

e) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.

f) Evaluación del desempeño.

La Dirección del Consorcio negociará con el Comité de Empresa los aspectos retributivos de las puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.

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 cinco representantes del Consorcio y cinco representantes de los trabajadores del Consorcio, en proporción a su representación en el Comité de Empresa.

Dicha Comisión tendrá como funciones: elaborar su propio reglamento 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.

Para la validez de los acuerdos, deberá estar constituida con la presencia de, al menos, tres representantes de los trabajadores y tres representantes del Consorcio.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada seis meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno. Los acuerdos entrarán en vigor a los 15 días.

ARTICULO 6.º - Clasificación profesional

Se establecen 8 grupos profesionales en los que deberán integrarse todo el personal y las categorías profesionales establecidas en el Anexo I:

En el Grupo 1 estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y esté en posesión del título expedido por la Facultad o 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 lo que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo 2 estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y 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.

En los Grupos 3 y 4 estarán integrados, respectivamente, el personal

laboral que tenga una categoría correspondiente a cada uno de ellos conforme al Anexo I del presente Convenio, y, en ambos casos, por personal que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, Bachiller (L.O.G.S.E.), Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación.

En los Grupos 5 y 6 estarán integrados, respectivamente, el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a cada uno de ellos conforme al Anexo I del presente Convenio, y, en ambos casos, por personal que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Titulado 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.

En los Grupos 7 y 8 estarán integrados, respectivamente, el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a cada uno de ellos conforme al Anexo I del presente Convenio, y, en ambos casos, por personal 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.

ARTICULO 7.º - Retribuciones

A) Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

1.—Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo, siendo igual el sueldo base del grupo 3 al del grupo 4, el del grupo 5 al grupo 6 y el del grupo 7 al grupo 8. Su cuantía se establece en el Anexo IV.

2.—Complemento de grupo, que será igual para todos los puestos de trabajo pertenecientes a las categorías profesionales que se integran dentro de cada grupo. Su cuantía se establece en el Anexo IV.

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.

Su cuantía será de 65.800 pesetas al año o de 4.700 pesetas al mes.

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

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 grupo.

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 de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de como mínimo el 25% de la jornada en el periodo de tiempo considerado en cada caso.

La cuantía de este complemento se fija en 63.312 pesetas anuales, que se percibirán 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 4.080 pesetas por cada domingo y/o festivo trabajado en jornada completa y en función de las horas trabajadas en caso contrario. Su abono será mensual.

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 grupo que perciba el trabajador proporcional a dichas horas. Igualmente, percibirán un complemento de nocturnidad del 25% del salario base mensual más el complemento de grupo 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: 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.

Será concedido por primera vez o revisado por resolución del Director Gerente, previa comunicación al Comité de Empresa, siendo imprescindible para conceder este complemento que haya informado favorablemente el órgano paritario que se cree en materia de salud laboral.

En cualquier caso el complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general de-

be ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifican.

e) Complemento de Coordinación de Departamento. Dicho complemento lo percibirán los trabajadores a los que se encomienden funciones de coordinación de Departamento por libre designación, durante el tiempo de permanencia en los mismos. Su cuantía será de 244.800 pesetas anuales o 20.400 pesetas mensuales.

f) Complemento de Coordinación de Área. Dicho complemento lo percibirán los trabajadores que la tengan asumida por categoría o a los que se encomienden funciones de Coordinación de Área por libre designación, durante el tiempo de permanencia en los mismos. Su cuantía será de 146.880 pesetas anuales o 12.240 pesetas mensuales.

g) 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. Su cuantía será de 118.728 pesetas al año o 9.894 pesetas al mes.

h) Complemento específico de taquilleros del Teatro Romano. Lo percibirán los taquilleros que presten sus servicios en la taquilla del recinto monumental del Teatro y Anfiteatro Romanos de Mérida. Su cuantía será de 400 pesetas por cada día trabajado en la citada taquilla en jornada completa y, en caso contrario, en cuantía proporcional a las horas trabajadas. Su abono será mensual.

i) Complemento de disponibilidad. Lo percibirán aquellos trabajadores que por libre designación del Director Gerente, deban estar a disposición del Consorcio para el desarrollo de sus funciones fuera del horario laboral. Su cuantía será fijada por la Dirección del Consorcio, se abonará mensualmente y exclusivamente durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

B) Las cuantías del sueldo base, complemento de grupo, 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 para los años 2002, 2003 y 2004.

C) Para compensar la pérdida del poder adquisitivo, durante la vigencia del presente Convenio se abonará a los trabajadores el 1 por 100 de sus retribuciones anuales, tomando como base para fijar ese porcentaje la suma de las retribuciones establecidas para el año 2001 por salario base y complemento de grupo, conforme se cuantifica en el Anexo IV. La cantidad resultante se abonará durante la vigencia del presente Convenio a razón de un 0'25 por 100 anual y en 56 mensualidades computadas desde enero de 2001.

El abono de la citada cantidad será proporcional al tiempo trabajado en el Consorcio durante la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 8.º - Puestos de libre designación

La Dirección del Consorcio podrá designar libremente a los trabajadores que ocupen, previa aceptación de los mismos, los puestos de coordinación de área o departamento que se establecen en el Anexo II a título informativo o que se determinen posteriormente por la propia Dirección del Consorcio y para determinar los trabajadores sujetos a disponibilidad fuera de horario laboral, manteniendo dicho trabajador su grupo profesional y categoría, sin perjuicio de su derecho a obtener el complemento de coordinación de departamento o área y/o disponibilidad mientras se mantenga en dicho puesto, sin que en ningún momento se consoliden dichos complementos. Para ocupar puestos de libre designación sólo podrán ser designados trabajadores del Consorcio.

ARTICULO 9.º - Dietas y gastos de desplazamientos

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por los órganos directivos del Consorcio, en las condiciones del Decreto 51/1989, serán las que se establezcan en el Anexo IV de este Convenio. Para el resto de años de vigencia del presente Convenio, se actualizarán con el incremento general que se establezca por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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 Dirección del Consorcio.

ARTICULO 10.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, el Consorcio, 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 grupo, 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, del propio trabajador o de sus compañeros, no incapacitante a efectos del I.N.S.S., procederá la adscripción temporal o definitiva, según requiera el caso, del trabajador a un puesto de trabajo adecuado, mediante acuerdo del Comité de Empresa y la

Dirección del Consorcio previo informe médico emitido a instancias de la Dirección del Consorcio.

Por el Consorcio 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 11.º - Provisión de puestos de trabajo

Los nuevos puestos de trabajo y las vacantes que se produzcan se cubrirán por los procedimientos que se regulan en este artículo, excluidos los puestos de libre designación:

Primero: Turno de ascenso.

La Dirección del Consorcio ofrecerá por Turno de Ascenso los puestos de trabajo que considere necesarios para la mejor organización de su plantilla, con el compromiso por parte de la Empresa de promover la contratación por promoción interna.

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) Pertener a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el mismo grupo al de aquella a la que se pretende acceder.
- b) Pertener 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 dos años podrán promoverse en ascenso a un grupo profesional dos o tres tramos superior al de pertenencia, de tal manera que se podrá ascender desde los grupos 7 y 8 al grupo 3, del 5 y 6 al 2, y desde el 3 y 4 al 1.

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 del Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio se podrá eximir del requisito de titulación para el ascenso a determinadas categorías profesionales de los Grupos 3 a 8, en función de la escasa relevancia de la titulación exigida en el desempeño del puesto de trabajo.

Segundo: Turno libre.

A) El Consorcio podrá efectuar oferta pública de puestos de trabajo de nueva creación, en los términos que se disponen en el artículo siguiente, cuando lo considere más adecuado que el turno de ascenso.

A efectos de cubrir vacantes en las convocatorias efectuadas conforme al apartado anterior, se podrá constituir bolsa de trabajo, pudiendo igualmente la Dirección del Consorcio efectuar oferta pública para constituir bolsa de trabajo para contrataciones temporales.

En todas las pruebas se nombrará un Tribunal, en número no inferior a cinco miembros nombrados por la Dirección del Consorcio. Podrán intervenir como observadores un representante de cada una de las centrales sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, siendo aconsejable 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 del Consorcio que forme parte como miembro en el Tribunal a que se refiere el apartado anterior, será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a los mismos con arreglo a las cuantías establecidas al efecto por la Junta de Extremadura.

B) Para cubrir puestos de trabajo correspondientes a personal no permanente, se podrán atender mediante contratación temporal a través de la modalidad más adecuada, pudiendo el Consorcio efectuar al efecto contratación genérica a través del INEM o servicios públicos de empleo, siempre que se refiera a contratos de trabajo de duración inferior a seis meses.

En estos casos, si se efectúa contratación genérica, corresponde al INEM o a los servicios públicos de empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por la Dirección del Consorcio y al Tribunal de Selección, que se constituirá en la forma descrita anteriormente, la selección final de los trabajadores.

ARTICULO 12.º - Selección y contratación

A) La selección del personal laboral fijo y temporal para prestar trabajo en el Consorcio se realizará siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado C) de este artículo.

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.

C) La Dirección del Consorcio podrá contratar directamente, sin ne-

cesidad de ajustarse a los procedimientos de selección y contratación previstos en el artículo 11 del presente Convenio, a aquellos trabajadores necesarios para intervenir en proyectos de investigación o de intervención arqueológica que ejecute el Consorcio, siempre que se haya obtenido financiación externa para la ejecución del proyecto, con conocimiento previo del Comité de Empresa.

Una vez contratados, estos trabajadores se registrarán por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 13.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 y 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 sea necesario cubrir un puesto de trabajo y no pueda hacerse 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 del Consorcio, comunicarse al Comité de Empresa y notificarse 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, aunque se superen los límites establecidos en este artículo.

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 excederá del periodo máximo de un mes, debiendo comunicarse esta circunstancia al interesado y al Comité de Empresa.

ARTICULO 14.º - Jornada y horario

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

Con carácter general, la jornada será de lunes a viernes.

La jornada de trabajo se fijará por la Dirección del Consorcio en función de las necesidades de cada área o departamento de la empresa.

El personal laboral disfrutará de una pausa de 20 minutos en su jornada diaria entre las 9.30 y las 11.30 horas, debiéndose fijar al efecto un turno por cada área o departamento. Esta pausa se computará como trabajo efectivo.

Previo informe del Comité de Empresa, la Dirección del Consorcio confeccionará el calendario de trabajo en el último trimestre del año.

La Dirección del Consorcio confeccionará igualmente el horario de trabajo dentro del primer trimestre de cada año, previa notificación al Comité de Empresa.

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 aquellas áreas o departamentos que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

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

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

ARTICULO 15.º - Horas extraordinarias

Sólo se efectuarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en aquellos casos necesarios para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.

Con carácter voluntario se podrán efectuar horas extraordinarias por ausencias imprevistas y otras circunstancias especiales y puntuales, apreciadas por la Dirección del Consorcio, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación, se incrementará en un 75% el valor de la hora ordinaria, teniendo en cuenta si se ha realizado en domingos o festivos.

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

Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán al Comité de Empresa.

El valor de la hora ordinaria 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:

Hora ordinaria =

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

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 16.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 aquellas áreas o departamentos que por su cometido necesiten un trato distinto, se observará una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades, previa comunicación al Comité de Empresa.

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 fijará por la Dirección del Consorcio antes del 30 de abril de cada año.

Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad o incapacidad temporal que conlleve reposo absoluto en su domicilio o estancia hospitalaria, 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.

En la asignación de las vacaciones se procurará que los trabajadores que sean cónyuges o parejas de hecho disfruten las vacaciones

en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan y siempre que no repercuta en el funcionamiento del servicio.

En todo caso se procederá cada año a una rotación mensual en la asignación de vacaciones para que todos los trabajadores puedan disfrutar de las mismas en distintos meses.

ARTICULO 17.º - Permisos y licencias

Los permisos y licencias retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores del Consorcio son:

a) Quince días por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

b) Cinco días por nacimiento de hijo, adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo.

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 días 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, que deberá ser justificada mediante informe del centro hospitalario.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que 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 dicho traslado se realiza a distinta localidad;

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 los dos primeros años de vigencia del presente Convenio podrá disfrutarse de 7 días de permiso por asuntos particulares, que se reducirán a 6 días en el tercer y cuarto año de vigencia del presente Convenio. Se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, debiéndose pedir con veinticuatro horas de antelación.

j) Durante las ferias locales, el Director Gerente podrá reducir el tiempo de la prestación de servicios según establezca la Dirección del Consorcio.

ARTICULO 18.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 periodo no inferior a diez días ni superior a un año cada tres años. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años.

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

El Comité de Empresa del Consorcio tendrá conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

ARTICULO 19.º - Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional

del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siendo de aplicación lo previsto en el Decreto 44/1996, de 26 de marzo.

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

ARTICULO 20.º - Suspensión de contrato

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 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 casos de 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.

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, el Consorcio completará desde el inicio de las mismas, las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario real.

ARTICULO 21.º - Excedencia

1.—Excedencia voluntaria.

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

a) Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de esta Comunidad Autónoma, o de cualquier Administración Pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

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

Si el trabajador no solicita el reintegro en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

dos 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 un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio 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 del Consorcio, 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 instruya 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 del Consorcio.

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 del Consorcio.

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 se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

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 consanguinidad o afinidad y mayor de sesenta y cinco años que, por limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales determinadas, previo informe del organismo competente, que 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 señala-

do 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 y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

2. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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 se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

ARTICULO 22.º - Reingreso

El reingreso al servicio activo de los trabajadores a los que no corresponda reserva de puesto de trabajo se efectuará por participación en los procedimientos de selección que se convoquen conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio para puestos de trabajo de la misma categoría profesional y especialidad.

ARTICULO 23.º - Jubilación

1.—La jubilación forzosa de todo el personal laboral del Consorcio 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.

2.—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, percibiendo por ello una indemnización de 1.200.000 pesetas.

Esta cantidad podrá ser abonada por el Consorcio a prorrata, durante los meses comprendidos entre la fecha de jubilación y aquella en que el trabajador cumpla 65 años.

ARTICULO 24.º - Indemnización por incapacidad o fallecimiento

1.—En caso de incapacidad permanente absoluta los trabajadores fijos tendrán derecho a una indemnización, abonable en el plazo

máximo de noventa días a partir de la notificación al Consorcio de la correspondiente resolución del I.N.S.S., por importe de cuatro millones de pesetas si deriva de accidente laboral o de un millón quinientas mil pesetas si deriva de otra causa.

2.—En el supuesto del fallecimiento de trabajador fijo, el Consorcio vendrá obligado a abonar a sus herederos una indemnización de cuatro millones de pesetas si deriva de accidente laboral o de un millón quinientas mil pesetas si deriva de otra causa.

3.—Los trabajadores temporales tendrán derecho en caso de incapacidad permanente absoluta declarada por el I.N.S.S. y derivada de accidente laboral prestando servicios para el Consorcio, a una indemnización de dos millones ochocientas mil pesetas. En caso de fallecimiento de los trabajadores temporales derivada de accidente laboral prestando servicios para el Consorcio, sus herederos tendrán derecho a una indemnización de dos millones ochocientas mil pesetas.

ARTICULO 25.º - Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes del Consorcio en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 26.º - Procedimiento y graduación de las sanciones

1.—El procedimiento de imposición de sanciones graves o muy graves se sujetará a los siguientes trámites.

A.—Se abrirá el procedimiento por acuerdo del Director Gerente, quien nombrará Instructor y Secretario. El Instructor deberá ser miembro del personal laboral del Consorcio con la misma o superior categoría que la del trabajador expedientado. El Secretario será miembro del personal laboral del Consorcio. En el acuerdo de apertura del expediente se recabará informe del coordinador o responsable del área o departamento donde trabaje el interesado o donde se hayan producido los hechos.

B.—El Instructor notificará al interesado el acuerdo de inicio del expediente así como el Pliego de Cargos, concediéndole un plazo de diez días para formular alegaciones y proponer pruebas. Asimismo dará traslado del acuerdo de iniciación y Pliego de Cargos al Comité de Empresa.

C.—Se abrirá un periodo de prueba por plazo de quince días para practicar aquellas pruebas que el Instructor estime pertinentes de las propuestas por el interesado y las que acuerde de oficio.

D.—Terminado el periodo de prueba, dictará el Instructor propuesta

de resolución que notificará al interesado, concediéndole un plazo de diez días para que pueda formular nuevas alegaciones y presentar documentos.

E.—Transcurrido el plazo anterior, el Instructor remitirá el expediente al Director Gerente, quien resolverá el expediente. En caso de despido, la resolución del Director Gerente deberá ser ratificada por la Comisión Ejecutiva.

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

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

ARTICULO 27.º - Tolerancia o encubrimiento de las faltas

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

ARTICULO 28.º - Clasificación de las faltas

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

ARTICULO 29.º - Faltas leves

Son faltas leves:

- 1) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados, 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.
- 2) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- 3) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo un día o periodo inferior.
- 5) El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los áreas o departamentos donde se realice el trabajo.

6) La violación leve del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

ARTICULO 30.º - Faltas graves

Son faltas graves:

- 1) 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 el Consorcio. 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.
- 2) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante tres días al mes.
- 3) La no asistencia al trabajo durante dos días al mes sin causa que lo justifique.
- 4) El abandono del trabajo sin autorización.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la empresa en su caso.
- 6) La comisión de dos falta leves durante un trimestre.
- 7) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- 8) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 9) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
- 10) 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.
- 11) La falsedad o simulación de datos facilitados al Consorcio.
- 12) 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.
- 13) 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.

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

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

16) La embriaguez dentro de la jornada laboral.

17) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo o puesto de trabajo, cuando causen perjuicio al Consorcio, a los interesados o se utilicen en beneficio propio.

ARTICULO 31.º - Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

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

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

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

4) 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.

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

6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

9) 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.

10) Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.

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

ARTICULO 32.º - Sanciones

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1.—Por faltas leves:

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

2.—Por 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 faltas muy graves:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses y un día a tres años.
- c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.
- d) 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 al Comité de Empresa.

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

7.—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 33.º - Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescriben 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 Dirección del Consorcio 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 prescriben a los veinte días y las impuestas por faltas leves prescriben 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 34.º - Derechos sindicales

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, en esta materia se estará a lo dispuesto en los acuerdos que se aprueben entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio sobre derechos sindicales.

ARTICULO 35.º - Salud laboral

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que el Consorcio 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 el Consorcio.

A este fin, se estará a lo que establezca el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio, en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias que la complementen.

ARTICULO 36.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 el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio sobre formación y perfeccionamiento de los empleados públicos.

ARTICULO 37.º - Prestaciones no salariales

El Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio se comprometen a negociar un acuerdo que recoja las prestaciones no salariales que puedan corresponder a los trabajadores del Consorcio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.—Mejoras de las condiciones de trabajo

Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración bien por norma legal,

Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa.

SEGUNDA.—Cambio de categorías profesionales

Los trabajadores que tenían categorías del III Convenio Colectivo de la Junta de Extremadura que se han suprimido en el presente Convenio, pasarán a la fecha de entrada en vigor del mismo a tener la categoría que se indica a continuación:

1.—La categoría de “encargado” pasa a denominarse “encargado de mantenimiento”.

2.—El trabajador que tenía categoría de “Diplomado en Historia” pasará a tener categoría de “bibliotecario”.

3.—La categoría de “dibujante” pasa a denominarse “dibujante de arqueología”.

4.—Los trabajadores con categoría de “auxiliar técnico de obras” especializados en dibujo, pasarán a ostentar la categoría profesional de “dibujantes de arqueología”.

5.—Los trabajadores con categoría de “auxiliar técnico de obras” especializados en mantenimiento, pasarán a tener categoría profesional de “Oficial 1.º de Mantenimiento”.

6.—La categoría de “ordenanza” pasa a denominarse “conserje”.

7.—La categoría de “vigilante” pasa a denominarse “vigilante de recintos arqueológicos”.

TERCERA.—Cambio de categoría de peones

A la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores fijos con categoría de peones pasarán automáticamente a ostentar la categoría de peones especializados en la especialidad en que presten sus servicios.

CUARTA.—Dotación de vestuario

En el plazo de un año desde la publicación en el D.O.E. de este Convenio, la Dirección del Consorcio y el Comité de Empresa negociará un acuerdo en el que se regule la dotación del personal del Consorcio.

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

En la ciudad de Mérida, el día uno de abril de dos mil uno por el Consorcio y su Comité de Empresa se firma el presente texto.

Fdo.: Por el Consorcio, el Director Gerente, ANTONIO BARROSO MARTINEZ. Por el Comité de Empresa, el Presidente, FRANCISCO HERMANDEZ MUÑOZ.

A N E X O I

RELACION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo	CATEGORIAS
I	ECONOMISTA LETRADO ARQUEOLOGO HISTORIADOR DEL ARTE INFORMATICO PROGRAMADOR BIBLIOTECARIO MUSEOLOGO ARQUITECTO INGENIERO TOPOGRAFO
II	RESTAURADOR TOPOGRAFO INFORMATICO
III	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO TECNICO GRAFICO

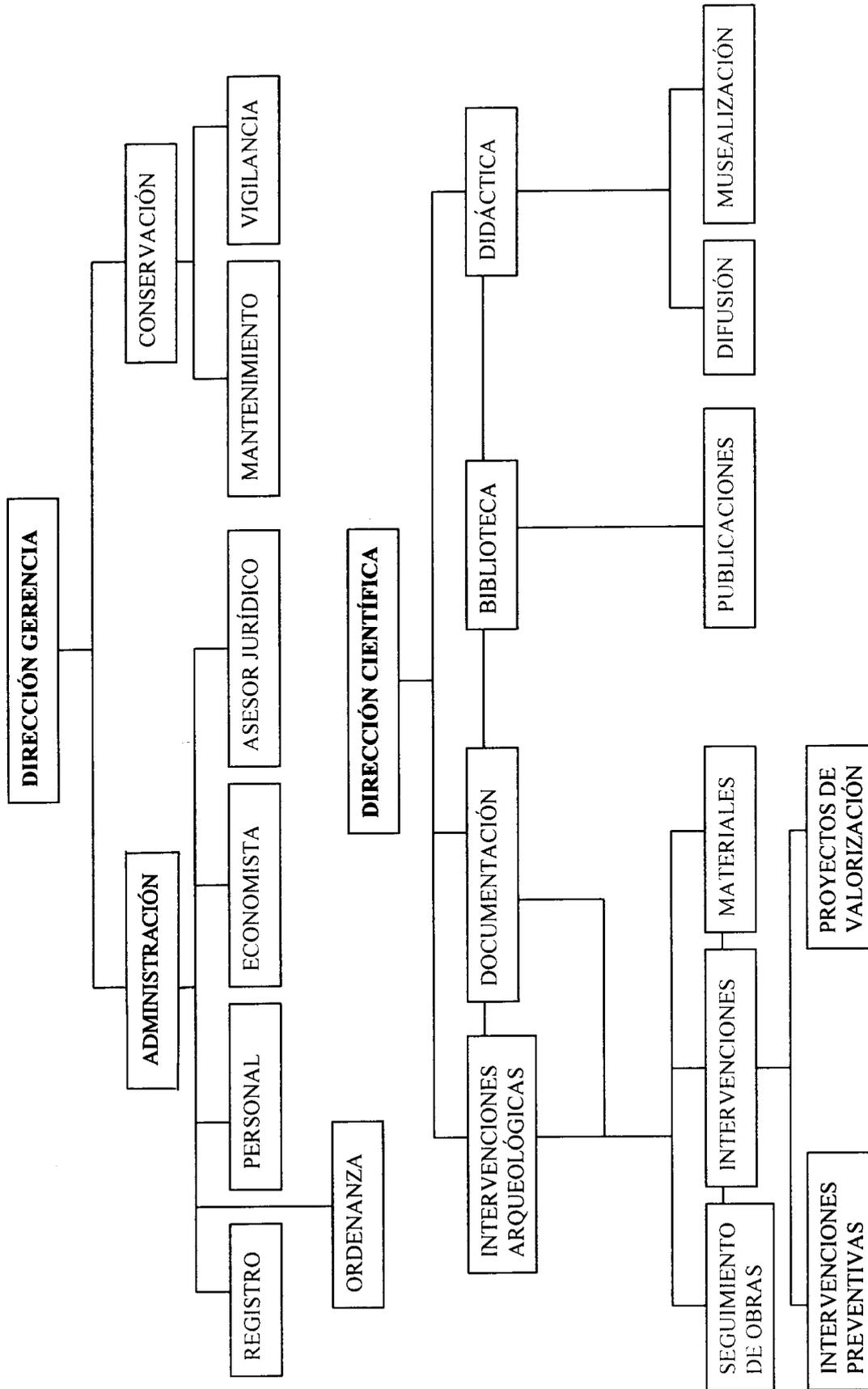
IV	CAPATAZ ADMINISTRATIVO
V	AUXILIAR DE TOPOGRAFIA AUXILIAR DE BIBLIOTECA AUXILIAR DE ARQUEOLOGIA AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICIAL 1.º DE ALMACEN OFICIAL 1.º DE MANTENIMIENTO OFICIAL 1.º DE JARDINERIA DIBUJANTE DE ARQUEOLOGIA
VI	TAQUILLERO
VII	PEON ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGIA PEON ESPECIALIZ. DE MANTENIMIENTO PEON ESPECIALIZADO EN JARDINERIA VIGILANTE DE RECINT. ARQUEOLOGICOS CONSERJE LIMPIADOR
VIII	PEON

A N E X O II

ORGANIGRAMA INFORMATIVO DEL CONSORCIO

GRUPO	DEPARTAMENTO	CATEGORIA	CARACTER
1	ADMINISTRACION	ECONOMISTA	PLANTILLA
1		ABOGADO	PLANTILLA
4		COORDIN. PERSONAL	LIBRE D.
5		ADMINISTRATIVO	PLANTILLA
5		AUXILIAR ADVO.	PLANTILLA
7	DOCUMENTACION	CONSERJE	PLANTILLA
		COORDINADOR	LIBRE D.
1		ARQUEOLOGO	PLANTILLA
1		HISTORIADOR DEL ARTE	PLANTILLA
1		INFORMATICO PROG.	PLANTILLA
2		INFORMATICO	PLANTILLA
1		ING. TOPOGRAFO	PLANTILLA
2		TOPOGRAFO	PLANTILLA
5		AUX. TOPOGRAFIA	PLANTILLA
5		DIBUJANTE	PLANTILLA
5		AUXILIAR ARQUEO.	PLANTILLA

3	INTERVENCIONES AREA INTERVENCIONES AREA DE SEGUIMIENTO	GRAFICO	PLANTILLA
1		COORDINADOR	LIBRE D.
5		ARQUEOLOGO	PLANTILLA
7		AUXILIAR ARQUEOL.	PLANTILLA
8		PEON ESPECIAL	PLANTILLA
		PEON	PLANTILLA
		COORDINADOR	LIBRE D.
		COORDINADOR	LIBRE D.
2	AREA MATERIALES Y ALMACEN	COORDINADOR	LIBRE D.
5		RESTAURADOR	PLANTILLA
		OFICIAL ALMAC.	PLANTILLA
1	BIBLIOTECA PUBLICACIONES	BIBLIOTECARIO	PLANTILLA
4		AUXILIAR B.	PLANTILLA
1	DIDACTICA Y DIFUSION	COORDINADOR	LIBRE D.
1		MUSEOLOGO	PLANTILLA
		HISTORIADOR	PLANTILLA
1	CONSERVACION	COORDINADOR	LIBRE D.
3	AREA MANTENIMIENTO	ARQUITECTO	PLANTILLA
4		ENCARGADO	PLANTILLA
5		CAPATAZ	PLANTILLA
5		OF. JARDINER.	PLANTILLA
7		OF. MANTEN.	PLANTILLA
7		PEON ESP. JARDIN	PLANTILLA
7		PEON ESP. MANT.	PLANTILLA
8		PEON	PLANTILLA
7		LIMPIADOR	PLANTILLA
			COORDINADOR
6	AREA DE VIGILANCIA	TAQUILLERO	PLANTILLA
7		VIGILANTE	PLANTILLA



A N E X O I I I

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales

GRUPO 1.—ECONOMISTA, LETRADO, ARQUEOLOGO, HISTORIADOR DEL ARTE, INFORMATICO PROGRAMADOR, BIBLIOTECARIO, MUSEOLOGO, ARQUITECTO, INGENIERO TOPOGRAFICO

Es el trabajador que, estando en posesión del título superior correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría y título.

GRUPO 2.

2.1 RESTAURADOR.—Es el trabajador que, estando en posesión del título de diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional como tareas de limpieza, restauración y consolidación de elementos u objetos arqueológicos. Estas tareas serán complejas y heterogéneas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en los resultados.

2.2. TOPOGRAFO.—Es el trabajador que, estando en posesión del título de diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional como realización en las oficinas del desarrollo del cálculo del trabajo efectuado en el campo, participando en la definición de los objetivos concretos de sus funciones, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad técnica a partir de directrices generales muy amplias.

3.3. INFORMATICO.—Es el trabajador que, estando en posesión del título de diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional, responsabilizándose del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de dichas tareas.

GRUPO 3.

3.1. ENCARGADO DE MANTENIMIENTO.—Es el trabajador que con la 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. Colabora en la jefatura del personal, se encarga del mantenimiento y conservación de los monumentos bajo directrices marcadas por sus superiores, diligencia, informa y valora los asuntos relacionados con sus funciones. Planifica, ordena y supervisa el conjunto de tareas del área, responsabilizándose de su unidad operatoria.

3.2. TECNICO GRAFICO.—Es el trabajador que realiza las funciones propias de su categoría profesional, como tareas de agrupaciones de datos, resúmenes y seguimiento referente a excavaciones y sondeos. Realiza el diseño gráfico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados por sus superiores. Informatiza y archiva

la documentación recibida tanto gráfica como fotográfica. Demuestra el dominio de las nuevas tecnologías informáticas.

GRUPO 4.

4.1. CAPATAZ.—Es el trabajador 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 a realizar, siendo responsable de los medios materiales utilizados en los mismos y ejerciendo funciones de mando respecto al personal a su cargo. Colaborará con sus superiores inmediatos. Diligenciará, informará y valorará los asuntos relacionados con el servicio, responsabilizándose de los mismos. Igualmente puede conducir vehículos motorizados.

4.2. ADMINISTRATIVO.—Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones de trámites y seguimiento de expedientes económicos o administrativos encomendados por sus superiores. Realiza trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales con esmerada presentación. Y realiza cualquier otra función asimilable a la categoría.

GRUPO 5.

5.1. AUXILIAR DE TOPOGRAFIA.—Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos, está capacitado para las funciones siguientes: Replanteos, levantamientos, nivelaciones y otros trabajos auxiliares bajo la supervisión de sus superiores. Será el encargado de colaborar con el topógrafo, igualmente será responsable del equipo o material a él asignado. Puede realizar funciones asimilables a la especialidad.

5.2. AUXILIAR DE BIBLIOTECA.—Es el trabajador que realiza las actividades profesionales de biblioteca que exijan comprobación de entradas y salidas de libros, legajos y documentos, atiende llamadas telefónicas y fax. Cumplimenta formularios, fichas y registros, maneja archivos, ordenadores y procesadores de texto. Confecciona listados informáticos, realiza fotocopias y las encuaderna. Realiza labores de embalaje y etiquetado de expediciones de libros, documentos y demás material gráfico.

5.3. DIBUJANTE DE ARQUEOLOGIA.—Ejecuta y desarrolla los diferentes trabajos propios de su profesión con especialización en arqueología, partiendo de la información y dibujos hechos con anterioridad en las excavaciones, sondeos o monumentos por ellos mismos o por la información recibida y supervisada por arqueólogos o topógrafos. Estos trabajos los deben realizar manualmente y asistidos y desarrollados por ordenador. Igualmente realizarán trabajos de reprografía en general, reproducción y calcado de planos. Se responsabilizarán de la herramienta y materiales asignados para su mantenimiento y cuidado.

5.4. AUXILIAR DE ARQUEOLOGIA.—Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en intervenciones arqueológicas, realiza en dichas excavaciones y sondeos, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de las funciones siguientes: Verificación y control de las obras, sondeos, seguimiento y excavaciones arqueológicas. Adoptará las medidas necesarias para el cuidado de que dichas excavaciones o sondeos se realicen en perfectas condiciones. Informará a sus superiores de cualquier incidencia o hallazgo, pudiendo paralizar dicha excavación, obra o sondeo si lo estima oportuno para garantizar el estado de conservación de elementos arqueológicos. Informatización de la documentación arqueológica. Puede manejar maquinaria y conducir vehículos. Será el encargado del mantenimiento y supervisión de la herramienta y maquinaria. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.5. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.—Es el trabajador que realiza tareas o actividades administrativas que consisten en operaciones repetitivas o elementales, cálculo sencillo y archivo, con arreglo a las instrucciones recibidas o normas existentes, siempre en procedimientos simples. Utilizará terminales de ordenador, tratamientos de textos, máquinas de escribir y calcular, etc. Atenderá llamadas telefónicas y las realizará para resolver aspectos de su competencia, archivo, registro y cualquier otra función asimilable al cargo.

5.6. OFICIAL 1.ª DE ALMACEN.—Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos en funciones de almacenaje, realiza los trabajos en almacenes y dependencias con autonomía que exijan habitualmente iniciativa por parte del mismo trabajador que las desempeñe, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser auxiliado por otros trabajadores. En estas funciones se incluyen todas aquellas que por su analogía son asimilables a las siguientes: Actividades de almacén.

5.7. OFICIAL 1.ª DE MANTENIMIENTO.—Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en mantenimiento, realiza en las obras, monumentos, servicios o dependencias, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: Automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, fontanería, carpintería, pintura, mecánica, etc. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. Puede conducir vehículos y máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre, si está en posesión del correspondiente Permiso de Conducir. Supervisión y mantenimiento de maquinaria y herramientas. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.8. OFICIAL 1.ª DE JARDINERÍA.—Es el trabajador que con conoci-

mientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en labores de jardinería, realiza en monumentos, parques y jardines sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: Podas, recortes, siembras, abonados e injertados de plantas y árboles. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales en viveros de plantas. Puede conducir vehículos si está en posesión del correspondiente permiso de conducir, manejar herramientas y maquinaria, responsabilizándose del mantenimiento de las mismas. Realizará las funciones asimilables a la categoría.

GRUPO 6.

6.1. TAQUILLERO.—Realiza la apertura y cierre de las dependencias o taquillas, controla la entrada a personas ajenas a los monumentos, atiende las llamadas telefónicas, vende las entradas dando cuenta y responsabilizándose de la liquidación diaria, canjeará y supervisará las entradas de otros monumentos, comprobando su numeración y precio. Facilitará el acceso a los visitantes que, mediante escrito, justifiquen la reducción o exención concedida por la Dirección de la Empresa. Distribuirán y notificarán la documentación y escritos que se les asigne por sus superiores, cumplimentarán los impresos, cuadrantes o estadísticas de la venta y número de entradas vendidas. Pueden realizar funciones asimilables a su categoría profesional.

GRUPO 7.

7.1. PEON ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGIA.—Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales (sean de mayor o menor esfuerzo físico). Igualmente puede manejar maquinaria manual.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Sondeos, seguimiento, extracción de restos arqueológicos delicados, identificación de los distintos niveles estratigráficos, limpieza, siglado, cubrición y protección de restos y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.2. PEON ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO.—Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Pintura, montajes, albañilería, fontanería y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.3. PEON ESPECIALIZADO EN JARDINERIA.—Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico. Igualmente puede manejar maquinaria manual de funcionamiento fácil.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Mantenimiento de jardines, efectuando cavas, riegos, desbroces, eliminación de malas hierbas, siega de césped, recogida de restos de recortes y podas, etc.

7.4. VIGILANTE DE RECINTOS ARQUEOLOGICOS.—Realiza tareas que consisten en la custodia y vigilancia que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran aptitudes prácticas y cuya responsabilidad están limitada por una supervisión directa o sistemática. En esta categoría profesional se incluyen las siguientes funciones: Control de entrada y salida del personal y visitantes ajenos a los monumentos o áreas que tengan asignada, en prevención de posibles desperfectos o sustracciones, incidirán en el respeto hacia las zonas de los monumentos peor conservadas y peligrosas, evitando el acceso y tránsito de personal.

7.5. CONSERJE.—Es el trabajador 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.

7.6. LIMPIADOR.—Es el trabajador que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, ejecutando tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel elemental (limpieza en monumentos, locales, instalaciones, material de oficinas, vestuarios y otras análogas).

GRUPO 8

8.1. PEON.—Ejecuta tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico con ayuda o no de maquinaria sencilla. Se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Limpieza de locales, instalaciones y recintos arqueológicos. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos y transporte manual. Trabajos sin precisión alguna, como desbroce de hierbas, excavación y perfilado de zonas arqueológicas, extracción de restos arqueológicos sencillos, limpieza de material, etc.

ANEXO IV

Retribuciones, trienios y dietas de 2001 en pesetas

GRUPO	SUELDO BASE		COMPLEMENTO DE GRUPO	
	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
1	2.572.500	183.750	1.102.500	78.750
2	2.109.100	150.650	903.900	64.564
3	1.750.000	125.000	750.000	53.571
4	1.750.000	125.000	675.000	48.214
5	1.498.000	107.000	642.000	45.857
6	1.498.000	107.000	452.000	32.286
7	1.449.994	103.571	425.012	30.358
8	1.449.994	103.571	387.002	27.643

APLICACIÓN DEL INCREMENTO DEL 1 POR 100 EN PESETAS

Aplicable en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

GRUPO	SUELDO BASE		COMPLEMENTO DE GRUPO	
	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
1	6.440	460	2.758	197
2	5.278	377	2.268	162
3	4.382	313	1.876	134
4	4.382	313	1.694	121
5	3.752	268	1.610	115
6	3.752	268	1.134	81
7	3.626	259	1.064	76
8	3.626	259	980	70

ANTIGÜEDAD: ANUAL 168

MENSUAL 12