

COLLADO SIERRA, ANGEL	76.231.184	AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE	8338	MERIDA
CONCEPCION GARCIA, LUIS MIGUEL DE LA	8.877.064	SANIDAD Y CONSUMO	1035	BADAJOS
MUÑOZ SANCHO, FELIPE CRESCENCIO	28.966.960	ECONOMIA Y TRABAJO	5532	CACERES
MORENO MOYANO, JOSE	28.960.411	SANIDAD Y CONSUMO	1211	CACERES
GUTIERRO MASA, JOSE ANTONIO	28.972.441	AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE	8874	MERIDA
CASTELLANOS ROSADO, RICARDO	50.732.328	INFRAESTRUCTURAS Y DESARROLLO TECNOL.	343	CACERES

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de trabajo correspondiente al “Ilustre Colegio de Abogados de Badajoz”. Asiento 28/2005.

VISTO: el texto del I Convenio Colectivo de trabajo del “ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BADAJOZ”, con código informático 0601362, suscrito el 12-11-2004, por la representación legal del citado Colegio, de una parte, y por la Delegada de Personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo (B.O.E. del 6-6-81); y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. del 17-5-95); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

Segundo. Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.— del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 14 de julio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DEL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BADAJOZ

ÍNDICE

- Artículo 1. Partes negociadoras, ámbito y vigencia.
- Artículo 2. Naturaleza y efectos.
- Artículo 3. Denuncia.
- Artículo 4. Organización del trabajo.
- Artículo 5. Comisión Paritaria.
- Artículo 6. Clasificación profesional.

Artículo 7. Retribuciones.
Artículo 8. Aplicación del incremento retributivo.
Artículo 9. Puestos de libre designación.
Artículo 10. Dietas y gastos de desplazamientos.
Artículo 11. Traslados forzosos.
Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.
Artículo 13. Permutas.
Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.
Artículo 15. Selección y contratación.
Artículo 16. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Corporativas Públicas.
Artículo 17. Movilidad funcional.
Artículo 18. Jornada y horario.
Artículo 19. Horas extraordinarias.
Artículo 20. Vacaciones.
Artículo 21. Permisos y licencias.
Artículo 22. Permisos sin sueldo.
Artículo 23. Reducción de jornada.
Artículo 24. Suspensión de contrato.
Artículo 25. Excedencia.
Artículo 26. Reingreso.
Artículo 27. Jubilación.
Artículo 28. Indemnización por incapacidad o fallecimiento.
Artículo 28.bis. Otras indemnizaciones.
Artículo 29. Régimen disciplinario.
Artículo 30. Procedimiento y graduación de las sanciones.
Artículo 31. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.
Artículo 32. Clasificación de las faltas.
Artículo 33. Faltas leves.
Artículo 34. Faltas graves.
Artículo 35. Faltas muy graves.
Artículo 36. Sanciones.
Artículo 37. Prescripción de las faltas.
Artículo 38. Derechos sindicales.
Artículo 39. Salud laboral.
Artículo 40. Formación y perfeccionamiento.
Artículo 41. Prestaciones no salariales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Contrataciones de especial cualificación técnica.
Segunda. Mejoras de las condiciones de trabajo.

Tercera. Titulaciones exigidas para determinadas categorías.
Cuarta. Sectores de actividad de las categorías profesionales.
Quinta. Extinción de categorías profesionales y especialidades y cambio de denominación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS I, II y III.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I

Relación de categorías profesionales.

ANEXO I BIS

Tabla de Correspondencias.

ANEXO II

Relación de categorías profesionales y especialidades.

ANEXO III

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

ANEXO IV

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales.

ANEXO V

- a) Relación de centros o unidades en los que pueden existir puestos de libre designación, siempre que los mismos figuren en la relación de puestos de trabajo del Colegio.
- b) Relación de Funciones de Coordinación por libre designación.

ANEXO VI

Tablas Salariales.

ANEXO VII

Dietas.

Artículo I. Partes negociadoras, ámbito y vigencia.

- a) Partes negociadoras. El presente Convenio se ha negociado y concluido entre el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Badajoz (en adelante el Colegio) y sus trabajadores. Partes legitimadas para ello, conforme prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) Ámbito. Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en el Colegio de Abogados.

Al personal contratado a tiempo parcial, o al personal contratado con jornada inferior a la ordinaria fijada en este Convenio, le será de aplicación este Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o de otro carácter, susceptibles de división, que les serán aplicados proporcionalmente.

c) Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2005.

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

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, al Colegio de Abogados y a los trabajadores incluidos en su ámbito personal, sin que pueda ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en convenio de ámbitos distinto o superior.

La condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos, de una parte del convenio, el resto de su texto quedará en vigor. En tal caso las partes se comprometen a negociar una nueva redacción de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 30 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

Las partes se comprometen a desarrollar el contenido del mismo desde el principio de buena fe, a evitar medida alguna que impida el contenido de su vigencia y, a tal efecto, se someten sin reserva alguna a los procedimientos arbitrados en éste para caso de conflicto.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este Convenio.

Artículo 3. Denuncia.

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

No obstante lo anterior, cabrá la posibilidad de modificación parcial del mismo cuando tan sólo se afecte a la revisión de las tablas salariales.

Artículo 4. Organización del trabajo.

Con sujeción a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde al Colegio conforme a sus Estatutos, sin perjuicio de la participación de los trabajadores, que 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:

- a) Mejora de la prestación de servicios al Colegiado.
- 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.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes, viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo de 30 días hábiles todas las cuestiones así planteadas.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por dos representantes de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados y otros dos de entre sus trabajadores.

Dicha Comisión tendrá como funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, que deberá contener la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma.
- b) Vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.

- c) Fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzosos cuando los gastos ocasionados superen la cuantía mínima.
- d) Conocer e informar previamente las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la citada petición. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria debe producirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente debiéndose notificar a las partes.
- f) Las resolución de la concesión de las ayudas escolar
- g) Aquellas otras que este Convenio establezca.

Igualmente, la Comisión Paritaria será el órgano de interpretación y participación en la determinación de las condiciones generales de trabajo del personal laboral del Colegio de Abogados (sin perjuicio de las competencias asignadas por ley 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 que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes, al menos, un representante del Colegio y dos representantes de los trabajadores.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada seis meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno. Las actas de la Comisión Paritaria serán redactadas y remitidas a la Junta de Gobierno del Colegio para su ratificación o no en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. Una vez ratificadas por la Junta de Gobierno serán firmadas por el Decano en el plazo de cinco días. El Colegio procederá a comunicar los acuerdos recogidos en el acta a los órganos competentes para llevarlos a efecto en los quince días siguientes a la firma de la misma por las partes.

Artículo 6. 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 posea el Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

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 seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

GRUPO III: Constituye el Grupo III el personal laboral que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller (LOGSE), Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

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 (ESO), 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 seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

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 seleccionado y contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido esta titulación.

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

Artículo 7. Retribuciones.

Los conceptos retributivos del personal laboral, cuyas cuantías se establecen en las tablas salariales en el Anexo VI, son:

1. De carácter básico:

a) **Sueldo:** Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador.

b) **Complemento de antigüedad:** Se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia como trabajador en activo del Colegio de Abogados, siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía, para grupo profesional la establecida en las tablas salariales en el Anexo VI b). Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres.

El Complemento Personal Garantizado o similar que tenga reconocido el personal que con fecha posterior a 1 de enero de 2005 se incorpore a este Colegio desde otro Colegio de Abogados o desde el Consejo Autonómico de los Colegios de Abogados de Extremadura, continuará teniendo el mismo tratamiento o naturaleza jurídica que en la Administración Corporativa y convenio de origen, sin que en ningún caso pueda transformarse en Complemento de Antigüedad.

c) **Paga extraordinaria:** Se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una por la suma del Sueldo, del Complemento de Antigüedad y del Complemento Personal Garantizado que, en su caso, tenga reconocido. El devengo de cada Paga Extraordinaria se producirá conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador el día 1 de los meses de junio y diciembre, en proporción a los días trabajados en los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de diciembre al 31 de mayo y desde el 1 de junio al 30 de noviembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

La paga extraordinaria podrá, previa solicitud del trabajador y de conformidad con el pagador, distribuirse proporcionalmente en doce mensualidades.

2. De carácter complementario:

a) **Complemento de Destino:** Es la parte de retribución que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el nivel que se asigna al grupo de pertenencia del trabajador.

b) **Complemento Específico General:** Es la parte de retribución que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el tipo que se asigna al puesto encuadrado en la categoría profesional a la que pertenece el trabajador.

c) **Complemento Específico Especial:** Destinado a retribuir condiciones de la prestación laboral distintas a las asignadas con carácter general al puesto encuadrado en la categoría profesional. Estos complementos vendrán a incrementar la cuantía del Complemento Específico General establecido en el apartado anterior. Cuando las circunstancias particulares de la prestación laboral sean habituales estos complementos se abonarán con carácter fijo y periodicidad mensual y figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo. Cuando su realización no sea habitual estos complementos se abonarán, previo reconocimiento de la Junta de Gobierno, en la cuantía que corresponda al periodo de tiempo durante el que se ha realizado la prestación laboral en cualquiera de los regímenes que a continuación se indican. Sin perjuicio de que figure en la RPT, su devengo se producirá siempre que se acredite la efectiva realización de la prestación laboral en el régimen que para cada complemento se indica.

Son:

L.1. **Trabajos en domingos y festivos:** Retribuye la prestación de la jornada normal de trabajo en domingo o en día festivo. Su cuantía será de 30,00 euros por cada domingo o festivo trabajado en jornada completa y en función de las horas trabajadas en caso contrario. El valor de la hora será el que establezca la tabla salarial para cada grupo.

L.2. **Peligrosidad, penosidad y toxicidad:** Retribuye la realización de funciones o el desempeño de la prestación laboral en un puesto para el que la Relación de Puestos de Trabajo o el órgano competente para su reconocimiento haya establecido este complemento. Su cuantía será la que se establece para cada grupo en la tabla salarial cuando el desempeño de tareas declaradas peligrosas se realice durante la totalidad de la jornada laboral. En otro caso, la cuantía se establecerá en función del tiempo de exposición a situaciones tóxicas o peligrosas y de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

Cuando este complemento no venga establecido en la Relación de Puestos de Trabajo, su reconocimiento se efectuará mediante resolución de la Junta de Gobierno, previo informe favorable del Servicio interno o externo de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión Paritaria. El mismo procedimiento se seguirá para revisar el reconocimiento anteriormente efectuado. Este complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales y de riesgo importante por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias que lo justifican.

Este complemento se abonaría en todo caso y sin necesidad de previo reconocimientos a todos los trabajadores del Colegio

que trabajen ante pantalla de ordenador y por el tiempo proporcional de su jornada con relación a la jornada media total. Igualmente se abonará y en las mismas condiciones de proporcionalidad de la jornada laboral a todos los trabajadores de limpieza.

L.3. Complementos por Libre Designación:

L.3.1. Puestos de dirección: Se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de Secretario General en el Colegio, en la cuantía que figura en el Anexo VI.

L.3.2. Libre Designación de Funciones: Se abonará a los trabajadores a los que se encomienden las funciones de responsabilidad o coordinación que se relacionan en el Anexo V apartado B.

Ambos tipos (L.3.1 y L.3.2) se devengarán durante el tiempo que dure el desempeño de los puestos o la realización de las funciones y su cuantía será la que se establece en el Anexo VI.

L.3.3. Especial dedicación: Se abonará al Oficial Mayor y Jefes de Primera en la cuantía que figura en el Anexo VI.

L.3.4. Funciones contable e interventora: Se abonará al personal de nivel II, III y IV que realicen funciones o se encuentren adscritos al departamento de contabilidad y auditoría del Colegio, en la cuantía que figura en el Anexo VI.

L.4. Director de Centros: Se abonará a los trabajadores que ocupen el puesto de director en los siguientes tipos de centros: Centros de Enseñanza propia (Escuela de Práctica jurídica), Turno de Oficio y Mediación Familiar. Su cuantía será la que se establece en la tabla salarial para cada tipo de centro, en la cuantía que figura en el Anexo VI.

L.5. Coordinación de atención y orientación jurídica al Ciudadano para la obtención de asistencia jurídica gratuita: Se abonará a aquellos trabajadores que no ocupen puesto de libre designación y, en los mencionados centros realicen funciones de coordinación. Los perceptores de este complemento serán propuestos por la Secretaría General Técnica y reconocidos por la Junta de Gobierno. Su cuantía será de 720,00 euros anuales o de 60,00 euros mensuales.

L.6. Actividades docentes: Con objeto de equiparar las retribuciones del personal del Colegio que imparta actividades docentes en las Escuelas de Práctica jurídica a las que perciben el resto de profesores en los mismos centros se establece un complemento específico en la cuantía que resulte de la diferencia entre la hora retribuida de trabajo al trabajador y la hora

retribuida a los profesores de la Escuela. Este complemento sólo se abonará cuando la actividad docente del trabajador se realice en horario laboral.

L.7. Complementos por guardias: Destinado a retribuir la prestación de servicio en régimen de localización absoluta los sábados y domingos entre las 10,00 horas y 18,00 horas, para atender las incidencias en los turnos de guardia, asistencia letrada, juicios rápidos, etc. que tenga establecido el Colegio. Este complemento lo percibirán los empleados del Colegio que realicen estas funciones. Las cantidades serán las que se fijan en las tablas salariales.

L.8. Complementos de transporte:

Se abonarán aquellos trabajadores, excluidos los del grupo I por la asistencia diaria al centro de trabajo, en la cuantía que figura en el Anexo VI.

3. Retribuciones de carácter personal:

Son los Complementos Personales Transitorios y los Complementos Personales Garantizados que a partir de la entrada en vigor de este convenio que estén reconocidos con anterioridad. A partir de la efectividad del presente Convenio, el complemento personal transitorio se reducirá en cuantía igual a la totalidad del incremento de retribuciones que con carácter fijo y periodicidad mensual tenga derecho el trabajador, exceptuando el Sueldo Base y el Complemento de Antigüedad.

4. Incrementos anuales:

Las cuantías de las retribuciones básicas y personales se incrementarán durante los años de vigencia de este Convenio en el porcentaje que se incremente el Índice General de precios al Consumo.

Artículo 8. Aplicación del incremento retributivo.

Las partes pactan expresamente que los efectos económicos del incremento retributivo previsto en este Convenio Colectivo se inicien a partir de 1 de enero de 2005. No procederá, por tanto, liquidar diferencias de salario a ningún trabajador por el tiempo trabajado durante el año 2004, a excepción de las cantidades contemplada en la Disposición Transitoria IV.

Artículo 9. Puestos de libre designación.

Serán catalogados como puestos de libre designación los correspondientes a la Secretaría General y la dirección de los centros, y delegaciones enumeradas en el Anexo V.

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.

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

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

Artículo 10. Dietas y gastos de desplazamientos.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por el Colegio de Abogados, serán las que se establecen en el Anexo VII de este Convenio.

Los gastos de locomoción serán los que abone el trabajador por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales se percibirá la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 11. 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 de traslado de muebles y enseres. Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de entre 3.000,00 y 4.000,00 euros, modulada en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo a la Comisión Paritaria fijar la cuantía definitiva, teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurran en cada caso.

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

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

Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el INSS a un trabajador, la Junta de Gobierno, 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, respetando, en todo caso, la antigüedad inicial.

En el supuesto de que no existiera la declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el INSS, y las características personales del trabajador, su estado biológico o su discapacidad física, psíquica o sensorial pongan en situación de peligro al propio trabajador, a los demás trabajadores u otras personas relacionadas con el Colegio de Abogados o, en general, esos estados o situaciones le imposibiliten para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional a la que pertenezca el trabajador, se procederá por la Junta de Gobierno a la adscripción definitiva del trabajador a un puesto de trabajo adecuado dentro de su mismo o inferior nivel, previo informe preceptivo y favorable del Servicio interno o externo de Prevención de Riesgos laborales, y la Comisión Paritaria.

No obstante, cuando los estados o situaciones mencionados en el párrafo anterior se den de manera temporal o transitoria, previo dictamen preceptivo y favorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el cambio de puesto será provisional mientras dure la causa que lo motivó, procediéndose una vez desaparezca ésta, con carácter automático, a la reincorporación del trabajador a su puesto de origen. De todo ello se dará comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

En cualquier caso para la aplicación del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 13. Permutas.

Por la Junta de Gobierno se podrán autorizar, previo informe de la Secretaría General Técnica, y director del centro 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 transcurrido un año desde su autorización.

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

Artículo 14. 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 la resolución de la Junta de Gobierno por la que obtuvieron destino, pudiendo optar a las plazas de la misma categoría y especialidad a que pertenezcan.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior las plazas que requiera el órgano convocante, con el objeto de hacer frente a

contingencias ineludibles como la ejecución de resoluciones judiciales que reconozcan derechos de fijeza o para proceder al cambio de puesto de trabajo a que se refiere el artículo 12 del Convenio.

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 previo a cualquier otro, exceptuando, en su caso, las plazas ofrecidas mediante convocatoria de turno de ascenso. Cada convocatoria de concurso de traslado permanecerá vigente durante un periodo mínimo de un mes y máximo de tres meses contado desde el Acuerdo de la Junta de Gobierno.

2. Las solicitudes se presentarán 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 dos localidades, por orden de preferencia.

Las solicitudes de participación se podrán presentar en cualquier momento a partir de la convocatoria del concurso y hasta tanto la convocatoria a la que se refieran aquéllas permanezca vigente. No obstante, una vez presentada la solicitud ésta será vinculante para el interesado, de tal forma que no se podrá formular una nueva solicitud ni alterar el contenido de la ya presentada, salvo que con posterioridad a su presentación se modifiquen las Relaciones de Puestos de Trabajo incluyendo nuevos centros de trabajo o se creen puestos de nuevas categorías o especialidades en los ya existentes, en cuyo caso el interesado podrá adicionar dichos centros a la solicitud inicial.

Los participantes podrán renunciar a su solicitud en cualquier momento anterior a la finalización del plazo que a tal efecto se fije en la convocatoria, y contado a partir de que se haga pública la correspondiente resolución provisional del concurso. La renuncia impedirá al interesado presentar nueva solicitud mientras se halle vigente la convocatoria en la que participó.

3. A efectos informativos, por la Secretaría General del Colegio se harán públicas y con antelación a la constitución de la Comisión de Valoración, las plazas vacantes existentes en cada categoría y especialidad que se ofrezcan a traslado.

4. El concurso de traslado se resolverá mediante Acuerdo de la junta de Gobierno.

En el citado Acuerdo 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.

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 el Colegio, computándose como tal los servicios prestados en la Administración Corporativa de origen por el personal que acceda por traslado.

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

b) Cursos de formación realizados durante los últimos ocho años, organizados u homologados por la Junta de Gobierno, así como cursos acogidos a los acuerdos nacionales de formación continua, independientemente del promotor de los mismos.

La valoración de los cursos se atenderá al sistema de créditos.

La convocatoria fijará la puntuación a otorgar por cada uno de los referidos méritos, debiendo corresponder en todo caso, al mérito de antigüedad el 51 por 100 de la puntuación máxima alcanzable, y al mérito por formación el 49 por 100 de la misma.

En caso de empate en la puntuación total obtenida se acudiría 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 Decano o miembro de la Junta de Gobierno 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 los trabajadores firmantes del convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores y hasta tanto se produzca la resolución 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 dirigida a la Secretaría General, mediante el sistema de adscripción provisional.

El procedimiento será el que sigue:

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

a) Atender al cuidado de un familiar hasta primer grado de afinidad, consanguinidad o adopción.

b) Agrupación familiar por residir el cónyuge en otro municipio.

c) Necesidades del servicio o razones técnicas que exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

La Junta de Gobierno, previo informe de la Secretaría General y de la Comisión Paritaria, y una vez apreciada la concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores, resolverá atendiendo, en su caso, al orden de entrada de la petición.

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

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.

7. Los puestos vacantes de Secretarios técnicos de Delegación 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 el Colegio.

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

1º Antigüedad en el Colegio.

2º Experiencia en campos o actividades laborales o profesionales similares dentro de la organización administrativa del Colegio, según establezca la Comisión Paritaria.

3º Titulaciones académicas relevantes para el puesto.

4º Formación relacionada con el puesto de trabajo.

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

Segundo: Turno de ascenso.

Con carácter inmediato a la resolución del concurso de traslados, 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 y fijos discontinuos, acogidos a este Convenio, siempre que hayan permanecido en su categoría profesional y especialidad, en su caso, un mínimo de dos años desde que adquieran la resolución de fijez en la citada categoría y especialidad, cumplan con el requisito de titulación exigido en el art. 6 y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Pertener a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el mismo grupo, igual o inferior Complemento Específico General, al de aquélla a la que se pretende acceder.
- b) Pertener a una categoría profesional y especialidad encuadrada en el grupo inmediatamente inferior al de aquélla 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 un tramos superior al de pertenencia.

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.

El Colegio, en los términos que establezca el Estatuto de los trabajadores, convocará con base en una oferta de empleo público, las pruebas selectivas para cubrir las plazas que hubieran quedado libres de los turnos a los que se refieren los apartados

anteriores y, en todo caso, una vez finalizado el proceso correspondiente al turno de ascenso.

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

Podrá, a iniciativa de los trabajadores, estar uno de ellos presente en los tribunales durante la totalidad del proceso selectivo en calidad de observador.

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

El personal al servicio del Colegio que forme parte como observador en cualquiera de los órganos de valoración que se indican en el presente artículo, tendrá el deber de sigilo y la obligación de asistencia a los mismos.

Artículo 15. Selección y contratación.

A) La selección del personal laboral para prestar trabajo en el Colegio 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 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 regirá según lo establecido en cada caso por la Ley o norma que desarrolle dicha forma de contratación.

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 las pruebas que se convoquen para la selección de personal laboral temporal se nombrará un tribunal conforme a lo establecido en el artículo 14 para el Turno Libre.

Artículo 16. Movilidad del personal laboral entre Administraciones Corporativas Públicas.

Podrán atenderse las peticiones de traslado al Colegio, del personal laboral de otro Colegio de Abogados, Consejo Autonómico de Colegio de Abogados, o Consejo General de la Abogadía.

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

Podrán autorizar la permuta de destino entre el personal laboral fijo del Colegio y el de otra Administración Corporativa de las citadas anteriormente, siempre que ésta lo autorice y concurren las circunstancias y condiciones establecidas 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, teniendo preferencia los trabajadores de aquellos Colegio de Abogados o Consejos de Colegios que tengan establecido un sistema de reciprocidad.

En todo caso, resolverá la Junta de Gobierno del Colegio, previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

Artículo 17. 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 tres meses, deberá existir autorización expresa de la Junta de Gobierno, 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 la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Jornada y horario.

La jornada máxima de trabajo será de 37,5 horas semanales o de 1.706 horas al año.

Con carácter general, la jornada de trabajo será de lunes a viernes. No obstante, se acomodará a las necesidades de cada centro o servicio.

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

Previo informe de la Comisión Paritaria, la Secretaría General Técnica será la encargada de confeccionar en el último trimestre del año los calendarios de trabajo, conforme a las directrices impartidas por la Junta de Gobierno.

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.

A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos hábiles; no optante lo cual el personal del Colegio tendrá derecho a uno de los dos días como licencia retribuida, correspondiendo a la Secretaría General la organización de turno a petición de los trabajadores, siempre que las necesidades del servicio no aconsejen otra cosa.

Cualquier exceso de la jornada, como consecuencia de causas imprevistas, se computará como jornada irregular, compensándose cada hora de exceso con el tiempo equivalente a una hora incrementado en un 75%.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

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

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

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

La compensación por las horas extraordinarias se hará preferentemente mediante el disfrute de tiempo de descanso. 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.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de un mes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo realmente trabajado fuese menor, disfrutándose preferentemente durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de cada año.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del Colegio y condicionado a las necesidades del servicio.

A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes, si bien excepcionalmente podrán ser autorizadas otras fechas o periodos.

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 el Colegio a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario que previamente se había acordado, tendrá derecho a cuarenta días de vacaciones.

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

En el caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de

las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y en todo caso hasta el 10 de enero del año siguiente.

Artículo 21. Permisos y licencias.

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

- a) Quince días por matrimonio.
- b) Dos 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 de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o conviviente, tres días, ampliable en dos días más si el hecho se produjera en localidad a más de 200 km de distancia de residencia del trabajador.

Cuando se trate del fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos, abuelos), dos días ampliable en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador.

- d) En caso de accidente o enfermedad graves, u hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo justificadamente:

— Cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuge o conviviente, ampliable en dos días si el hecho se produjera a más de 200 Km de la localidad.

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 el trabajador haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

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

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

e) 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.

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

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

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

i) 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.

j) Durante el año podrá disfrutarse de 2 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.

k) Durante las ferias locales se reducirá el tiempo de la prestación de servicios según establezca la Secretaría General y hasta el máximo de un día laboral. No obstante, en aquellos centros y servicios que por su contenido necesiten un tratamiento diferenciado podrá acumularse dichas fracciones hasta formar jornadas completas.

Artículo 22. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos con antigüedad de, al menos tres años, podrán solicitar con noventa días de antelación permiso sin sueldo, por periodo no inferior a ciento veinte días ni superior a un año, cada cinco años. El tiempo máximo del permiso no podrá fraccionarse.

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

Artículo 23. 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 precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 24. 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:

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

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

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

Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la

trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 25. Excedencia.

1. Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con el Colegio en la categoría profesional a que se permanezca, 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 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, supondrá a todos los efectos baja voluntaria del puesto 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 del Colegio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un dos años ni superior a cinco. Este derecho será ejercitable por el trabajador si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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.

Trascurrido el plazo máximo contemplado sin la inmediata incorporación del trabajador, se considerará a todos los efectos baja voluntaria del puesto de trabajo.

c) Por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de

cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo; a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, previo informe de la Consejería de Bienestar Social, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

Si el trabajador laboral fijo no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

En el caso del trabajador laboral temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que

dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

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

2. Excedencia forzosa. Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores fijos del Colegio en los supuestos previstos por la Ley.

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 se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Artículo 26. 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 por causa imputable al trabajador.

Artículo 27. Jubilación.

La jubilación se producirá conforme establece la legislación laboral, pudiéndose acoger a ella los trabajadores a partir de los 65

años. Asimismo podrán continuar trabajando por encima de dicha edad a fin de completar los periodos de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social.

Artículo 28. Indemnización por incapacidad o fallecimiento.

En caso de incapacidad permanente absoluta, el trabajador acogido al presente Convenio tendrá derecho a una indemnización de 30.000,00 euros, abonable desde la resolución del reconocimiento por la Administración competente en dicha materia 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, el Colegio vendrá obligado a abonar a su cónyuge superstite o a sus derechohabientes, dependientes económicamente de aquél, una indemnización de 15.000,00 euros.

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

Artículo 28.bis. Otras indemnizaciones.

Por una sola vez, y en el mes correspondiente al mes de cumplimiento de los años de servicios, cada trabajador devengará una indemnización por antigüedad, que le será abonada el día de la Festividad Colegial.

Por 15 años de servicios: 1 mensualidad de sueldo y complemento de destino.

Por 25 años de servicios: 2 mensualidades de sueldo y complemento de destino.

Por 40 años de servicios: 3 mensualidades de sueldo y complemento de destino.

Artículo 29. Régimen disciplinario.

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

Artículo 30. Procedimiento y graduación de las sanciones.

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo regulado en la normativa laboral correspondiente.

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 al Colegio, a los Colegiados o a los administrados.
- e) La reincidencia.

Artículo 31. 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.

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 33. 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.

Artículo 34. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios para el Colegio. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- b) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
- c) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- d) El abandono del trabajo sin justificación.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la 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 los miembros de la Junta de Gobierno, con los colegiados, 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 al Colegio por los Colegiados.
- 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 propio 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 de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

o) Causar daños graves en el patrimonio y bienes del Colegio por negligencia o mala fe.

Artículo 35. 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, a los miembros de la Junta de Gobierno, a los Colegiados, 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 daños muy graves en el patrimonio y bienes del Colegio con mala fe.

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.

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

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

l) La infracción del deber de sigilo y del más estricto secreto de todo el conocimiento, dato, informes, etc... de tipo personal o privado, que sobre los integrantes de la empresa (Colegiados, empleados, y mutualistas), tengan acceso por razón de su relación con el Colegio.

Artículo 36. 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 a la pactada contractualmente o la establecida como jornada diaria en este Convenio, dará lugar además a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin tal reducción tenga consideración de sanción, cuando sea consecuencia e insistencia o falta de puntualidad al trabajo.

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 si los hubiere, también a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 37. Prescripción de las faltas.

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

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

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

Artículo 38. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. 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 empresa 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 Colegio.

A este fin, la empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad e higiene que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo. En este sentido, todos los trabajadores tendrán derecho cada seis meses, a que se les efectúe una revisión médica a cargo de un especialista perteneciente a los gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo o de las Mutuas patronales.

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

Artículo 40. Formación y perfeccionamiento.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios los trabajadores deberán asistir, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, a los cursos de formación profesional y promoción de conformidad con lo que el Colegio establezca.

Igualmente, la empresa procurará el fomento del perfeccionamiento personal de sus trabajadores, orientado a facilitar el ascenso a superiores categorías, y en sentido más amplio, para que eleven su instrucción General.

Para ello, procurará en la medida de lo posible acceder a la flexibilización en permisos y horarios cuando se asista a cursos de formación o perfeccionamiento profesional por interés del trabajador, o a exámenes o pruebas.

Artículo 41. Prestaciones no salariales.

a) Anticipo sobre el salario: La empresa podrá conceder, como anticipo sobre el salario, hasta el importe de tres mensualidades al trabajador que lo solicite por causa de urgencia. El importe percibido figurará en la hoja de salarios correspondiente al mes en que se entregue, y será devuelto en el número de cuotas que se fije atendiendo a su petición, y a contar desde el mes siguiente a aquél en que se le conceda, no pudiendo sobrepasar los pagos el 20% de las retribuciones. El pago de cada cuota, figurará en la hoja de salario correspondiente.

b) Todos los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% de sus retribuciones básicas desde el día de la baja hasta el día del alta, o pase a situación de incapacidad permanente.

c) Los trabajadores con hijos a su cargo, y que no tengan derecho a beca pública, percibirán una ayuda en concepto de ayuda escolar, que será abonada en el mes de septiembre, consistente en 60 euros por cada hijo entre los 4 y los 16 años y que con él conviva efectivamente. Por cada hijo mayor de 16 y que cumpla el requisito de convivencia, se abonarán 150,00 euros.

Estas ayudas se solicitarán por cada trabajador en el mes de junio anterior mediante escrito al que se acompañara certificación expedida por el Ministerio de Educación, Comunidad Autónoma, Municipio y Universidad correspondiente de que no se ha sido beneficiario en el curso que finaliza de alguna Beca o ayuda del Sistema Público. La resolución de la concesión o denegación corresponderá a la Comisión Paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Contrataciones de especial cualificación técnica.

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

Segunda. Mejoras de las condiciones de trabajo.

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

Tercera. Titulaciones exigidas para determinadas categorías.

El personal fijo del Colegio que a la fecha de aprobación de este Convenio venga prestando sus servicios en él, para acceder por turno libre o ascenso a las categorías profesionales de Oficial Mayor, Jefe de Equipos informáticos, Jefe de Segunda, Oficial de 1ª,

Oficial de 2ª y Administrativo no requerirá otra titulación que la que actualmente posee.

Cuarta. Sectores de actividad de las categorías profesionales.

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

A) Servicios Generales.

B) Servicios Administrativos.

Quinta. 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:

Categorías profesionales a extinguir:

Las del nivel núm. 1 al núm. 14 ambos inclusive del convenio colectivo de Cámara de Comercio e Industria, Colegio Oficial de Farmacéuticos, Colegio Oficial de Abogados, Colegio Oficial de A.T.S. y Colegio Oficial de Veterinarios publicado en el B.O.P. de 30 de junio de 1984 así como las categorías profesionales del artículo 8 de la ordenanza laboral de oficina y despacho aprobado por orden del 31 de octubre de 1972 (B.O.E. 14 de noviembre).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª. Para el personal fijo e indefinido que presta su servicio con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio la cuantía del complemento de antigüedad será el 6% del suelo más el complemento de destino y Complemento especial General reflejado en las tablas salariales, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del que se cumple el trienio.

Las cantidades anuales que cada trabajador tenga derecho a percibir por tiempo de servicios prestados en este Colegio o en cualquier otra administración Corporativa, y que excedan del valor dado al complemento de antigüedad, se consolidarán como Complemento Personal Garantizado.

2ª. Para el personal fijo e indefinido que presta su servicio con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán cuatro pagas extraordinarias al año en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, compuesta cada una por la suma del Sueldo, del Complemento de Antigüedad, del Complemento de

destino y Complemento General Especial establecido en las tablas salariales que, en su caso, tenga reconocido. El devengo de cada Paga Extraordinaria se producirá conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador el día 1 de los meses de enero y diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

La paga extraordinaria podrá, previa solicitud del trabajador y de conformidad con el pagador, distribuirse proporcionalmente en doce mensualidades.

Tercera. Tendrá efecto retroactivo el premio de antigüedad establecido en el art. 28.bis por lo que el personal de este Colegio que durante el ejercicio de 2004 haya cumplido 15, 25 ó 40 años de servicio, devengará las mensualidades correspondientes que serán abonadas a la entrada en vigor del convenio y con cargo al ejercicio anterior.

El personal del Colegio tendrá derecho a los incrementos salariales contemplado en este Convenio de tres meses a los del Grupo

I y de seis meses al resto de los grupos y de conformidad con los importes reflejados en la tabla siguiente:

PERSONAL	RETROACTIVIDAD DEL CONVENIO		
	IMPORTE DIFERENCIA CONVENIO	6 MESES	3 MESES
JAVIER CALLEJAS	380,07 €		1.140,21 €
ANTONIO CORREA	136,53 €		409,59 €
JAVIER JIMÉNEZ	139,13 €	834,78 €	
CARLOS RODRÍGUEZ	74,83 €	448,98 €	
MACARENA GALÁN	39,00 €	234,00 €	
JOSÉ MANUEL JIMÉNEZ	39,00 €	234,00 €	
ROCÍO BRAVO	24,38 €	146,28 €	
MARÍA JOSÉ DOMÍNGUEZ	39,00 €	234,00 €	
MARÍA DEL CARMEN	29,25 €	172,50 €	

DISPOSICIÓN 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	CATEGORÍAS	C. DE DESTINO	C. ESPECIFICO GENERAL
I	GRUPO 1: TITULADO SUPERIOR	CD.1	H.1.1
I	GRUPO 1: OFICIAL MAYOR	CD.1	H.1.2
I	GRUPO 1: JEFATURA DE SERVICIO CONVINGADOS Y/O JEFATURA DE SERVICIO TERRITORIAL	CD.1	H.1.3
II	GRUPO 2: TITULADO GRADO MEDIO	CD.2	H.2.3
II	GRUPO 2: JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPOS INFORMÁTICO	CD.2	H.2.1
II	GRUPO 2: JEFE DE SEGUNDA Y PROGRAMADOR	CD.2	H.2.2
III	GRUPO 3: OFICIAL DE PRIMERA	CD.3	H.3.1
III	GRUPO 3: OFICIAL DE SEGUNDA	CD.3	H.3.2
III	GRUPO 3. ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE PROGRAMACIÓN	CD.3	H.3.3
IV	GRUPO 4: AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE BIBLIOTECA Y OPERADOR DE ORDENADOR	CD.5	H.4.1
IV	GRUPO 5 CONSERJE MAYOR (N.C)	CD.5	H. 5.1
V	GRUPO 5: ORDENAZA, VIGILANTE	CD.5	H.5.2
V	GRUPO 5: CAMARERO/LIMPIADOR	CD.5	H.5.3
V	GRUPO 5: ASPIRANTE, BOTONES	CD.5	

ANEXO I BIS
Tabla de Correspondencias

CONVENIO DE B.O.P 30/7/1984	AÑO 2005 TIPO C. ESP. G.	C. DE DESTINO	C. ESPECIFICO GENERAL
NIVEL 1 : TITULADO SUPERIOR	GRUPO 1: TITULADO SUPERIOR	CD.1	H.1.1
	GRUPO 1: OFICIAL MAYOR (N.C.) ⁽¹⁾	CD.1	H.1.2
	GRUPO 1: JEFATURA DE SERVICIO CONVINADOS Y/O JEFATURA DE SERVICIO TERRITORIAL (N.C.)	CD.1	H.1.3
NIVEL 2: TITULADO GRADO MEDIO	GRUPO 2: TITULADO GRADO MEDIO	CD.2	H.2.3
NIVEL 3: JEFE SUPEPERIOR	GRUPO 2: JEFE DE PRIMERA Y JEFE DE EQUIPOS INFORMATICO (N.C)	CD.2	H.2.1
NIVEL 4: JEFE DE SEGUNDA	GRUPO 2: JEFE DE SEGUNDA Y PROGRAMADOR (N.C.)	CD.2	H.2.2
NIVEL 5: OFICIAL DE PRIMERA	GRUPO 3: OFICIAL DE PRIMERA	CD.3	H.3.1
NIVEL 6: OFICIAL DE SEGUNDA	GRUPO 3: OFICIAL DE SEGUNDA	CD.3	H. 3.2
	GRUPO 3. ADMINISTRATIVO (N.C) Y AUXILIAR DE PROGRAMACIÓN (N.C)	CD.3	H.3.3
NIVEL 7: OPERADOR DE MAQUINA BASICA			
NIVEL 8: PERSORIAS, VERIFICADORES Y CLASIFICADORES			
NIVEL 9:			
NIVEL 10: CONSERJE			
	GRUPO 5 CONSERJE MAYOR (N.C)	CD.5	H. 5.1
NIVEL 11: AUXILIARES, COBRADORES PAGADORES	GRUPO 4: AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE BIBLIOTECA (N.C) Y OPERADOR DE ORDENADOR (N.C.)	CD.5	H.4.1
NIVEL 12: ORDENAZA, VIGILANTE	GRUPO 5: ORDENAZA, VIGILANTE	CD.5	H.5.2
NIVEL: 13, ASPIRANTE LIMPIADORA	GRUPO 5: CAMARERO/LIMPIADOR	CD.5	H.5.3
NIVLE 14: BOTONES DE 16 A 17 AÑOS	GRUPO 5: ASPIRANTE (N.C.), BOTONES	CD.5	

(1) N.C.: NUEVAS CATEGORÍAS CREADAS POR ESTE CONVENIO

ANEXO II

Relación de categorías profesionales y especialidades

Grupo	CD	Categoría	Especialidad
I	CD.1	Titulado Superior	Administración General, Economía, Jurídica, Informática, Ciencias de la Información, Documentación, Profesorado de Actividades Docentes,
I	CD.1	Oficial Mayor Jefatura de servicio convinados y/o Jefatura de servicio territorial	Administración general
II	CD.2	Titulado de Grado Medio Jefe de Primera Jefe de Segunda	Administración General, Graduado Social, Informática, Biblioteconomía y Documentación, Trabajo Social, Coordinador de Zona.
II	CD.2	Jefe de Equipos Informático Programador	Informática
III	CD.3	Oficial de Primera Oficial de Segunda	Administración General, servicio administrativo
III	CD.3	Programador Maquinas Auxiliares	Informática
III	CD.3	Administrativo	Servicio Generales o servicio administrativos
IV	CD.4	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Biblioteca Operador de ordenador	Administración General ó servicio administrativos
IV	CD.4	Auxiliar de Biblioteca	Biblioteca
IV	CD.4	Operador de ordenadores	Informática
V	CD.5	Conserje Mayor, Ordenanza, Vigilante, Camarero-Limpiador, Aspirante, Botones	Administración Generales

ANEXO III

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

A) Sector de actividad: Servicios generales:	• Jefe Superior
Categoría profesional:	Especialidades:
• Oficial Mayor	Economía
• Titulado Superior	Jurídica
• Titulado Medio	Informática
• Profesor de Actividades Docentes	Ciencia de la Información
• Oficial de Primera	Documentación
• Oficial de Segunda	• Jefe de Primera
• Conserje Mayor	Especialidades:
• Ordenanza	Jefe de Equipos Informáticos (servicio de informática)
• Aspirante	• Jefe de Segunda
• Camarero-Limpiador	Especialidades:
B) Sector de actividad: Servicios administrativos:	Programador
Categoría profesional:	• Oficial de Primera
• Titulado Superior	• Oficial de Segunda
Especialidades:	• Administrativo
General	Especialidades:
Economía	Auxiliar de Programación
Jurídica	• Auxiliar Administrativo
Informática	Especialidades:
Ciencias de la Información	Auxiliar de biblioteca
Documentación	Operador de Ordenador
• Titulado Grado Medio	Ordenanza
Especialidades:	Aspirante
General	Botones
Graduado Social	Camarero/limpiador
Informática	
Biblioteconomía y Documentación	

ANEXO IV

Definición de funciones y competencias de las categorías profesionales

Sección primera: Personal general

TITULADO SUPERIOR: 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, está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, y ejerce funciones de la especialidad del puesto de trabajo.

TITULADO DE GRADO MEDIO: 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.

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

Sección segunda. Personal administrativo

OFICIAL MAYOR: Es aquel, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Junta de Gobierno o la Secretaría General llevan la responsabilidad directa de la gestión administrativa de los servicios generales y administrativos del colegio. 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.

JEFATURA DE SERVICIOS CONVENIDOS Y/O JEFATURA DE SERVICIO TERRITORIAL: Son aquellos que bajo la dependencia directa del Oficial Mayor, llevan la responsabilidad de dos o más departamentos del Colegio, o Delegación territorial del mismo. 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.

JEFE DE PRIMERA: Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del oficial mayor o de un jefe superior si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno servicio.

JEFE DE SEGUNDA: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del oficial mayor, jefe superior, o jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa. se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su competencia, responsabilizándose del funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo.

OFICIAL DE PRIMERA: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa. Realiza la elaboración de los expedientes económicos o administrativos y de personal encomendados a la unidad y todos aquellos trabajos de cálculo, estudio, estadísticas, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.

Se adscriben a esta categoría: Cajeros sin firma.

OFICIAL DE SEGUNDA: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

ADMINISTRATIVO: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida realiza trabajo, que sólo requieren ligeros conocimientos de la técnica administrativa y los mecánicos inherentes al trabajo de oficina, y realiza el manejo de máquinas ofimáticas con dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su conservación.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el empleado mayor dieciocho años que se dedica a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo oficina o despacho. Y realiza el manejo de máquinas ofimáticas con dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su conservación.

ASPIRANTE: Se entenderá por aspirante al empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Sección 3ª. Técnicos de oficinas

JEFE DE EQUIPO DE INFORMÁTICA: Es el empleado que tiene a su cargo la planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación, puesta en explotación, y puesta en marcha de los equipos informáticos, así como la responsabilidad de los equipos de análisis de aplicaciones y programación, y es responsable del correcto funcionamiento de los equipos y programas para la prestación por el Colegio de servicios telemáticos. Asimismo le compete en coordinación con el responsable de la gestión administrativa del Colegio, la resolución de problemas de análisis, programación de gestión e implantación de las soluciones informáticas para la gestión del Colegio. se asimila a todos los efectos a Jefe de Primera.

PROGRAMADOR: Corresponde estudiar los procesos complejos definidos por un analista confeccionando organigramas detallados de tratamiento, redacta programa en el lenguaje que le se ha indicado. Confecciona juego de ensayo y pone a punto los programas, bajo la supervisión de un analista y a las órdenes de equipo de informática. Se asimila a Jefe de Segunda.

AUXILIAR DE PROGRAMADOR: Es el empleado que contribuye a auxiliar al jefe de equipo en las tareas de programación, análisis de aplicaciones, puesta a punto de programas, completando los expedientes técnicos de los mismos y confeccionando los manuales de utilización con consola, se asimila a administrativo.

OPERADOR DE ORDENADOR: Es el empleado que con iniciativa y con responsabilidad restringida y subordinado a un jefe de equipo, maneja los ordenadores y realiza trabajos secundarios que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativas y las mecánicas inherentes al trabajo de manejo de ordenadores para el tratamientos de información e interpreta y desarrollo las instrucciones y órdenes de explotación en el servicio de informática a todos los efectos se asimila al Auxiliar Administrativo de los servicios generarles. Además y bajo la supervisión de un jefe es responsable de la materialización de las tareas de explotación adscritas a los ordenadores que gestiona su unidad, así como del manejo y almacenaje de los soportes informáticos de grabación de la información de los servidores que gestiona dicha unidad, se asimila a Auxiliar Administrativo.

Sección 4. Especialistas

AUXILIAR DE BIBLIOTECA: Es el empleado del Colegio adscrito al servicio de biblioteca y que bajo las órdenes de un jefe tiene a su cargo las tareas básicas del seguimiento del préstamo y recepción de libros, mantenimiento de los mismo en su ubicaciones y maneja los programados informáticos habilitado a tal

efecto. Además cuida de la apertura y cierre del horarios de la Biblioteca y se encarga de la colocación de los libros catalogados por sus jefe. Realiza labores de información al público, buscando, dispensando o notificando peticiones de legajos, documentos, libros y otros solicitados por los usuarios de las bibliotecas, y archivos. Realiza el control de los documentos entregados y las tareas que se deriven de las actividades referenciadas anteriormente.

Sección 5ª. Subalternos

CONSERJE MAYOR: Es el que, con un mínimo de cinco personas a sus órdenes, tiene la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza.

ORDENANZA: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho 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. Maneja máquinas sencillas de oficina, así como opera las máquinas multcopistas (haciendo todas las operaciones necesarias tanto para la conservación como para que las copias sean lo más nítidas posibles) y máquinas fotocopiadoras (encargándose de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento).

En los centros en los que no existe personal de mantenimiento o de servicios técnicos, realiza las siguientes funciones: Conectar y desconectar aire acondicionado y calefacción, así como aparatos de fuerza, cambiar las bombillas y tubos fluorescentes en techos que no superen los tres metros de altitud, cambiar fusibles y cebadores, relojes electrónicos, controlar las llaves de agua y luz, revisión diaria de las llaves de butano, agua y luz, y riego de superficies ajardinadas de menos de 300 metros cuadrados. Se adscriben a esta categoría las telefonistas-recepcionistas.

BOTONES: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

CAMARERO/LIMPIADOR: Están ocupadas en la limpieza de los locales de las empresas, y que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, servicio de comedor, lavandería, plancha y otras análogas.

ANEXO V

A) Relación de centros o unidades en los que puede existir puestos de libre designación, siempre que los mismos figuren en la relación de puesto de trabajo del Colegio.

Sede Colegial: BADAJOZ

Delegación en Palacio de Justicia: BADAJOZ

Delegación Territorial Centro: MÉRIDA

Delegación Territorial Este: VILLANUEVA DE LA SERENA

Se asimilan a los centros-unidades anteriores: Centro de Enseñanzas Propias, Comisión de Turno de Oficio y Centro de Mediación Familiar.

B) RELACIÓN DE FUNCIONES DE COORDINACIÓN POR LIBRE DESIGNACIÓN:

Jefatura de Servicio Convinados y/o Jefatura de Servicio Territorial.

ANEXO VI

Tablas Salariales

A.- SUELDO

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
I	11.052,00 €	921,00 €
II	8.841,60 €	736,80 €
III	7.073,28 €	589,44 €
IV	6.469,44 €	539,12 €
V	5.880,00 €	490,00 €

B.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
PERSONAL ACTUAL	6% DEL SUELDO Y COMPLEMENTO DE DESTINO	SIN LIMITE
Nueva contratación CD.1	331,56 €	27,63 €
Nueva contratación CD.2	265,25 €	22,10 €
Nueva contratación CD.3	212,16 €	17,68 €
Nueva contratación CD.4	194,04 €	16,17 €
Nueva contratación CD.5	176,40 €	14,70 €

C.-COMPLEMENTO DE DESTINO

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
CD. 1	2.210,40	184,20
CD. 2	1.768,32	147,36
CD. 3	1.414,56	117,88
CD. 4	1.131,84	94,32
CD. 5	905,40	75,45

D.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO GENERAL

TIPO	ANUAL	MENSUAL
H1.1	1.428,00 €	119,00 €
H1.2	1.800,00 €	150,00 €
H1.3	1.500,00 €	125,00 €
H2.1	3.206,64 €	267,22 €
H2.2	2.809,68 €	234,14 €
H2.3	2.738,64 €	228,22 €
H3.1	4.587,00 €	382,25 €
H3.2	4.292,88 €	357,74 €
H3.3	2.821,68 €	235,14 €
H4.1	3.108,72 €	259,06 €
H5.1	4.224,48 €	352,04 €
H5.2	3.226,56 €	268,88 €
H5.3	2.886,36 €	240,53 €

E.- COMPLEMENTOS ESPECIFICOS ESPECIALES**L.1.-DOMINGOS Y FESTIVOS**

GRUPO	UNIDAD	HORA D/F
TODOS	30,03	4,29

L.2.-PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD

GRUPO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	POR HORA
TODOS	360,00	30,00	1,50 €	0,22 €

L.3.-LIBRE DESIGNACIÓN

L.3.1.-PUESTOS DE DIRECCIÓN	ANUAL	MENSUAL
Secretaria General Técnica	4.568,40 €	380,07
L.3.2. LIBRE DESIGNACIÓN DE FUNCIONES	ANUAL	MENSUAL
Jefe Superior de Delegación Territorial	1.038,36 €	86,53 €
L.3.3 Especial dedicación		
Oficial Mayor	1.278,36 €	106,53 €
Jefe de Primera	1.440,00 €	120,00 €
L.3.4 Contabilidad y Auditoria	429,96 €	35,83 €
L.4.-DIRECTOR DE CENTROS	ANUAL	MENSUAL
Comisión Turno Oficio		
Centro de enseñanza propias		
Centro de mediación familiar		
L.7.-GUARDIAS LOCALIZADA TURNO OFICIO	POR GUARDIA	
TODOS		6,92 €

L.8
PLUS DE TRANSPORTE

L.8.- COMPLEMENTO DE TRANSPORTE	MENSUAL	DIARIO
II AL V	9,00 €	0,45 €

HORARIO LABORAL

DÍA	SEMANA	AÑO
5	37,5	1706

HORAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

GRUPO	ORDINARIA	EXTRAORDINARIA
I	7,635,00 €	13,361,00 €
II	7.181,00 €	12,566,00 €
III	6,121,00 €	10,711,00 €
IV	5.809,00 €	10.165.00 €
V	5,270,00 €	9,222,00 €

ANEXO VII
Dietas

Grupos	Alojamiento	Manutención		Dieta entera
		Comida	Cena	
I al V	a cargo de la empresa	30,00 €	30,00 €	60,00 €

RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre la Mancomunidad de Municipios “Sierra de Gata” y los trabajadores a su servicio. Expte.: 20/2005.

VISTO el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de Trabajo entre la Mancomunidad de Municipios “Sierra de Gata” y los trabajadores a su servicio, con Código Informático 1001022, de ámbito Local, suscrito el 07-06-2005, entre representantes de la Empresa, en representación de una parte, y por representantes 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

Segundo. Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Cáceres.

Mérida, a 20 de julio de 2005.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS
“SIERRA DE GATA” Y SUS TRABAJADORESCAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad de Municipios Sierra de Gata y los trabajadores a su servicio.