

para dictar las normas complementarias necesarias para el desarrollo de la presente Orden.

JUAN MANUEL CASTILLO MANZANO
Consejero de Turismo, Comercio y
Transportes

ORDEN de 23 de julio de 1985, por la que se dictan normas para la concesión de los premios «Galeón 1985» que distinguirán determinadas actividades en el sector comercial.

Como en el año anterior, la Consejería de Turismo, Comercio y Transportes, desea incentivar y premiar aquellas actividades que, relacionadas con el mundo del Comercio, hayan tenido durante el período que se señala en el artículo 3º de esta misma Orden una determinada incidencia en el Sector, a cuyo efecto se concederán los premios «Galeón 1985» y la «Mención Especial a una labor continuada», concesiones que se regirán por la presente Orden.

En su virtud y a propuesta del Director General de Comercio,

D I S P O N G O :

Artículo 1º. al objeto de premiar aquellas actividades que en esta Orden se especifican, se concederán los siguientes premios «Galeón 1985»:

- 1º. Galeón a la mejor iniciativa comercial.
- 2º. Galeón a una nueva marca.
- 3º. Galeón al mejor diseño de marca.
- 4º. Galeón a la exportación.
- 5º. Galeón al medio de comunicación social que más se haya distinguido en su apoyo al comercio.
- 6º. Galeón a la mejor labor de apoyo económico al Comercio.
- 7º. Galeón al cooperativismo.

Artículo 2º. Asimismo se concederá la «Mención Especial a la labor continuada» al objeto de distinguir el buen hacer de una empresa que con su constancia y a través del tiempo, haya sabido ganarse el prestigio, calidad y reconocimiento público.

Artículo 3º. Los premios «Galeón 1985» se referirán a actividades desarrolladas durante el período comprendido entre el 11 de agosto de 1984 y 31 de agosto de 1985. «La Mención Especial» se referirá a la labor de mayor amplitud en el tiempo, a criterio del Jurado.

Artículo 4º. A efectos orientativos, los criterios a seguir para la concesión de los premios «Galeón 1985», serán los siguientes:

1º. Galeón a la mejor iniciativa comercial: Su objetivo es resaltar la más brillante idea empresarial en el campo del comercio, destacando el trabajo de aquella empresa andaluza que haya sabido poner en marcha durante el tiempo señalado en el artículo 3º aquella iniciativa comercial que en su conjunto haya logrado aglutinar factores diversos como rentabilidad, competitividad y creación de empleo.

2º. Galeón a una nueva marca: Se significará con ello el mejor trabajo comercial entre aquellas nuevas marcas aparecidas en el mercado durante el período señalado en el artículo 3º.

3º. Galeón al mejor diseño de una marca: Se pretende con ello premiar la imaginación comercial, buscando el nombre, logotipo o anagrama de la firma que mejor se haya sabido identificar con el producto que se pretende vender.

4º. Galeón a la exportación: Se pretende con ello premiar a la empresa que haya sabido crear canales de comercialización de productos andaluces en el extranjero, o incrementando sensiblemente su presencia en los mercados exteriores.

5º. Galeón al medio de comunicación social que más se haya destacado en su apoyo al Comercio: Se premiará con este Galeón no sólo al medio que haya destacado en el plano meramente informativo, sino a aquél que haya presentado campañas comerciales de cuidada elaboración y que en uno y otro caso hayan redundado en beneficio del Sector en Andalucía, a juicio del Jurado.

6º. Galeón a la mejor labor de apoyo económico al Comercio: Se pretende con ello reconocer la labor global de apoyo al Sector, por parte de las instituciones financieras, bien sea a través de créditos, incentivos, canales de gestión bancaria y fácil acceso a vías reales de financiación.

7º. Galeón al cooperativismo: Dirigido a premiar a la Asociación Cooperativa que más se haya distinguido en el Sector Comercio, a juicio de Jurado Calificador.

Artículo 5º. Las propuestas para las concesiones de los premios deberán presentarse en la Dirección General de Comercio de esta Consejería, antes del día 15 de octubre de 1985 y podrán ser proponentes los delegados provinciales de esta Consejería, las Cámaras Oficiales de Comercio, las Asociaciones de Empresarios, las Asociaciones de Cooperativas y cualquier otra Asociación o Corporación, legalmente constituida, que tenga relación con el Sector.

Las propuestas deberán ser razonadas y acompañadas de una memoria detallada, motivando la petición.

Artículo 6º. La concesión de los premios la otorgará un jurado, cuya decisión será inapelable, y que estará constituido de la siguiente forma: Presidente del Jurado será el Director General de Comercio, de vocales actuarán un representante del Consejo General de Cámaras Oficiales de Comercio de Andalucía, un representante de la Confederación de Empresarios de Andalucía, un representante de las Facultades de Económicas y Empresariales de Andalucía a propuesta de los Decanos de dichas Facultades, un representante de la Unión de Periodistas de Andalucía, propuesto por el Presidente de dicha Unión, el Director General de Sopa o persona en quien delegue y el Director del Instituto de Promoción Industrial de Andalucía (IPIA).

Actuará como Secretario un Jefe de Servicio de la Consejería de Turismo, comercio y Transportes.

Artículo 7º. El Jurado se reunirá a propuesta del Director General de Comercio y previa citación del mismo. La entrega y publicidad de los premios, se llevará a cabo en acto solemne cuya fecha de celebración y lugar se determinará en su momento por la Dirección General de Comercio.

Artículo 8º. Los premios consistirán en una réplica de un antiguo Galeón español, confeccionado por un reputado artesano u orfebre andaluz. La «Mención Especial» consistirá en un Diploma igualmente ejecutado por conocido artista andaluz.

Sevilla, 23 de julio de 1985

JUAN MANUEL CASTILLO MANZANO
Consejero de Turismo, Comercio y
Transportes

RESOLUCION de 24 de julio de 1985, de la Dirección General de Ordenación y Promoción del Turismo, sobre habilitación de inspectores en materia de turismo.

Por Reales Decreto 698/79 de 13 de febrero y 3585/83 de 28 de diciembre, fueron transferidas a esta Comunidad Autónoma de Andalucía, las competencias y funciones en materia de Turismo, especificándose en el artículo 40.4 de la primera la competencia transferida de inspeccionar las Empresas y Actividades Turísticas.

Visto el artículo 13.17 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981 de 30 de diciembre que establece la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito territorial de la misma en materia de ordenación del turismo y vista el artículo 4.2. del Decreto 129/82, de 13 de octubre sobre competencias en materia de inspección a esta Dirección General, vengo en disponer lo siguiente:

Se faculta a los funcionarios que prestan sus servicios en esta Consejería de Turismo, Comercio y Transportes, y que a continuación se citan, para que, en un plazo de 6 meses como máximo a partir de la fecha de la publicación de esta Orden, puedan ejercer funciones inspectoras cerca de las empresas que ejerzan actividades turísticas cuya regulación y vigilancia corresponde a esta Consejería de Turismo, Comercio y Transportes, y a través de la Dirección General de Ordenación y Promoción del Turismo, según dispone el Decreto 129/82 de 13 de octubre en su artículo 4.2:

Don Juan Antonio Rubio Casquet.
Don Manuel Acién Lirala.
Don Eduardo Guillén Calva.
Don Manuel Moreno Ramírez.
Don Alejandro Parra Muñoz.
Don Manuel González López.
Don Fermín Guerra López.
Don Serafín Alcalá Muñoz.
Don Francisco González Martínez.
Don Rafael Trinidad Vázquez.
Don Francisco Javier Domínguez Martín.
Don Vicente Manuel Ramos Bernabé.
Doña Carmen Pérez Capelo.

Don Venancio Yelamos Navarro.
Don Miguel Matarín Cabezuolo.
Don Ignacio Colomer Moro.

Sevilla, 24 de julio de 1985.— El Director General, Miguel Villegas Sánchez

CONSEJERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ACUERDO de 23 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía /1985, de ámbito interprovincial.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo, para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía/1985, recibida en esta Dirección General de Trabajo el día 16 de julio de 1985 suscrito por la representación de la Junta de Andalucía y los trabajadores con fechas 3 y 8 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982 de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de julio de 1985.— El Director General, Enrique Vila Vilar

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA/1985

Artículo 1º. Ambito.

El Presente Convenio será de aplicación al personal que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, sus Organismos Autónomos, empresas públicas y cualquier otra persona jurídica dependiente de aquélla.

Artículo 2º. Vigencia y partes.

a) El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1987. Todo ello salvo que con anterioridad a esta fecha las partes firmantes acuerden expresamente su prórroga y sin perjuicio de la facultad de cualquiera de las partes de denunciarlo sesenta días antes del término fijado.

b) El presente Convenio ha sido negociado por la Junta de Andalucía y las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, legitimados de acuerdo con el Art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los acuerdos de la Comisión Paritaria que válidamente se adopten según el Art. 25-V.3 se incorporarán al presente Convenio, tras su publicación en el B.O.J.A., teniendo plena eficacia.

Artículo 3º. Naturaleza, efectos y estructura de la negociación.

El presente Convenio, acordado al amparo de lo dispuesto en el artículo 82, apartada 2 y 3, del Estatuto del Trabajador, regula la estructura de la negociación colectiva del personal laboral que presta sus servicios en la Junta de Andalucía, establece las normas de aplicación y regula el procedimiento de solución de conflictos.

A) Estructura de la Negociación Colectiva.

Las partes acuerdan con efecto del 1 de enero de 1985 integrar los Convenios colectivos del personal laboral en un único Convenio, teniendo como objetivo la racionalización de la relación laboral entre la Junta de Andalucía y el personal a su servicio.

Al personal de nuevo ingreso le será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

B) Normas de aplicación.

El Convenio Colectivo regula las bases de las relaciones económicas y de trabajo, las cuales serán de aplicación a todo el personal afecta al mismo.

C) Conflictos de Concurrencia.

Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, con funciones de interpretación y de la debida aplicación de los principios señalados en el mismo. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectiva o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 4º. Homogeneización salarial.

El objetivo de la homogeneización salarial es conseguir una estructura salarial única, que permita a todos los trabajadores pertenecientes a un grupo y categoría, percibir por estos conceptos las mismas retribuciones. Igualmente se homogeneizarán los complementos de puestos de trabajo, conforme a criterios objetivos de valoración.

Apartado Primero. Sistema de clasificación profesional.

De acuerdo con el artículo 5, el proceso de homogeneización se fundamenta en el establecimiento de un sistema de clasificación profesional que conjugará, de una parte, el grupo profesional y su correspondiente salario base homogéneo, y de otra, la categoría laboral, el puesto de trabajo y sus respectivas retribuciones.

Con el fin de lograr este objetivo, la Junta de Andalucía, procederá a la descripción y valoración de los puestos de trabajo existentes en los distintos Organos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas y cualquier otro ente dependiente de la Junta de Andalucía.

Apartado Segundo. Salario base homogéneo y complementos de categoría.

Serán los correspondientes a cada grupo y categoría, según se establece en los Anexos I y II de este Convenio.

Apartado Tercero. Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio.

De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán sus incrementos salariales, de acuerdo con los siguientes criterios generales:

1. Retribuciones para el año 1985:

Las retribuciones de cada trabajador, en cómputo anual y excluida la antigüedad, una vez distribuido un incremento del 6,5% de la masa salarial correspondiente a 1984, de manera uniforme para todas las categorías profesionales afectadas, se estructurará de la siguiente forma:

- Salario base por grupos profesionales, según Anexo I.
- Complemento de categoría según Anexo II.
- Complemento de puesto de trabajo.

Si las retribuciones en cómputo anual, no permitiesen alcanzar el límite fijado en el Anexo III se incrementarán hasta dicho límite mediante la correspondiente aportación del fondo de homogeneización.

2. Retribuciones para el año 1986.

Las retribuciones correspondientes al año 1986 para cada grupo y categoría, serán las siguientes:

a) Salario base y trienios: Las que figuran en el Anexo I incrementadas en el porcentaje que autorice para el personal funcionario la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el año 1986.

b) Complemento de categoría: Serán las que figuran en el Anexo IV de este Convenio, incrementadas en el porcentaje indicado en el apartado anterior.

c) Complemento de puesto de trabajo: Conforme a lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

3. Retribuciones para el año 1987.

Las retribuciones correspondientes al año 1987 para cada grupo y categoría, serán las siguientes:

a) Salario base y trienios: Serán las correspondientes al año 1986, incrementadas en el porcentaje que autorice para el personal funcionario la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 1987.

b) Complemento de categoría. Serán las que se definen en el Anexo V de este Convenio.

c) Complemento de puesto de trabajo: Conforme a lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

4. Fondos de Homogeneización.

Estarán integrados por aportaciones complementarias por parte de la Junta de Andalucía, al incremento de la masa salarial

autorizada para 1985 en la Ley de Presupuestos, así como las que se autoricen por las respectivas leyes para los ejercicios 1986 y 1987, al objeto de conseguir la homogeneización de las retribuciones del personal que se encuadre en los grupos y categorías establecidos en este Convenio, o que en un futuro se establezcan como consecuencia de éste.

5. Personal de nuevo ingreso.

El personal de nuevo ingreso en cualquier órgano, servicio, dependencia o empresa de la Junta de Andalucía, será contratado con un salario base, cuya cuantía vendrá determinada por la correspondiente al salario base homogéneo de su respectivo grupo y complemento de categoría que le corresponda.

Artículo 5º. Clasificación Profesional

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniera, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la relación de Puestos de Trabajo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 2: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional en tercer grado, Diplomada Universitario, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la relación de Puestos de Trabajo del personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 3: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o Formación Laboral equivalente con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en el Catálogo de Puestos de Trabajo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 4: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación profesional de primer grado o Formación Laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en el Catálogo de Puestos de Trabajo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 5: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, definidos en este grupo, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Andalucía. Se requerirá estar en posesión del Certificado de escolaridad.

3. Se crea una Comisión Paritaria de clasificación de Personal formada por ocho miembros dependientes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, al objeto de refundir y valorar las categorías y puestos actualmente existentes en los grupos profesionales citados, con criterios de titulación y especialización, todo ello después de efectuados los estudios y análisis pertinentes.

Igualmente será objeto de dicha Comisión la clasificación del personal en las categorías que se indican para cada uno de los grupos profesionales.

4. La Comisión Paritaria de Clasificación de Personal se constituirá en el plazo máximo de un mes contado a partir de la firma del presente Convenio. Elaborará sus propias normas de funcionamiento y elevará sus conclusiones a la Comisión de Interpretación y Vigilancia para introducirlos, previa aprobación pertinente, como anexos a este Convenio.

Artículo 6º. Excedencias

A) Excedencias voluntarias.

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de la Junta de Andalucía o de la Administración Pública, en el caso de transferidos e incorporados por oferta pública, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior

a cinco; si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Una vez solicitada, se concederá con treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El trabajador que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, en el ámbito de la Junta de Andalucía, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda. Este ingreso preferente está condicionado a la aplicación previa de lo estipulado en el artículo 8º, sobre provisión de vacantes, referente al turno de traslado.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de la Comunidad Autónoma, contados a partir de la fecha de ingreso. No obstante, tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse una prórroga de otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo año no se concederán otras prórrogas, siendo la excedencia a tiempo determinado.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado. La Junta de Andalucía comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes. Si no se produce solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo marcado, se extinguirá la relación laboral.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

B) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso podrá ser solicitado hasta dos meses después del cese del cargo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Cancejal de Ayuntamientos, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas. Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo de Director General en la Administración Autónoma, o Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en la Municipal, Comunitaria e Internacional. La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones que puedan presentarse a su consideración, para recibir el mismo tratamiento que los supuestos anteriores.

C) Especiales

La excedencia por cuidado de hijos se regirá por lo regulado en el apartado 3, del artículo 46, del Estatuto de los Trabajadores.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo turno y centro de trabajo.

Artículo 7º. Organización Profesional.

Corresponde a los Organos Directivos de la Junta de Andalucía, con competencia para ello, la organización del trabajo pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantillas de personal que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, las Centrales Sindicales firmantes estarán obligadas a participar en aquellas instancias donde se establezcan condiciones de trabajo, debiendo emitir informe previo al respecto.

Artículo 8º. Provisión de vacantes.

Hasta tanto se regule un sistema para la provisión de puestos de trabajo, selección y promoción profesional, conforme a las directrices definidas en la Ley 30/84, para el personal funcionario, se aplicarán los principios establecidos en el presente Convenio:

A) Las vacantes, ampliaciones de plantillas o creación de nuevos puestos de personal fijo que se produzcan en la Junta de Andalucía, se cubrirán por los métodos establecidos, excepto las de libre designación. Dichas plazas se pondrán en conocimiento de las Centrales Sindicales firmantes y serán publicadas en el B.O.-J.A.

La Junta de Andalucía se podrá reservar para su provisión por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en este artículo, los puestos de trabajo que requieran calificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades. La Junta de Andalucía deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la utilización fundamentada de esta reserva. En caso de desacuerdo, será la Comisión de Interpre-

tación del Convenio la encargada de resolver las diferencias de acuerdo con los métodos establecidos para la resolución de los mismos.

B) El orden de provisión de vacantes, que no podrá ser alterado, será el siguiente:

1. Excedente forzoso.

2. Turno de traslado, al que podrán concursar trabajadores de la Junta de Andalucía regulados por el presente Convenio.

a) Del mismo grupo y categoría.

b) Del mismo grupo y diferente categoría.

En todos los casos será necesario demostrar la adecuación profesional requerida para el puesto de trabajo, y en caso de optar más de un aspirante, superar concurso, que se resolverá mediante baremo establecido al efecto y prueba objetiva de adecuación al puesto que se opta. Los baremos y pruebas objetivas serán elaborados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

3. Turno de Ascenso. Resuelto el concurso de traslados, las plazas vacantes resultantes se sacarán a concurso de méritos. Podrán presentarse los trabajadores de cualquier grupo y categoría, siempre que tengan la titulación o condiciones requeridas para el puesto. La puntuación final obtenida por cada concursante será la suma de los puntos obtenidas por baremo, más los conseguidos en la prueba de aptitud que, en todo caso, deberá efectuarse. La Comisión de Interpretación y Vigilancia elaborará los baremos y pruebas a efectuar. En todos los concursos, tanto de traslados como de ascenso, se nombrará un Tribunal compuesto por el Director General de la Función Pública, o persona en quien delegue, como Presidente, y cuatro Vocales, dos de ellos designados por la Junta de Andalucía, y otros dos por los representantes de los trabajadores, todos ellos con el adecuado nivel profesional.

La plaza dejada vacante por el ganador del concurso de méritos, se sacará también a concurso, que proseguirá hasta que se declare desierto o se llegue a la plaza de categoría inferior.

En ningún caso podrá producirse ascensos de grupos por el mero transcurso del tiempo de servicios.

4. Turno Libre. Las vacantes no cubiertos por los turnos anteriores, se convocarán por la Junta de Andalucía, conforme a las normas de contratación e ingreso establecidas en el artículo noveno. Dichas vacantes formarán parte de la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 9º. Contratación e ingreso.

1. La selección y contratación del personal laboral en los diferentes Organismos y Centros de ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 13/82 y cuantas normas se dicten en esta materia.

3. La Junta de Andalucía firmará un concierto con el Instituto Nacional de Empleo (INEM), a fin de que las convocatorias tengan la difusión adecuada y se pueda disponer del asesoramiento necesario para la selección a través de los Centros de Orientación Profesional del INEM.

4. Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en los Tribunales de Examen, así como en los procesos de selección.

5. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales de la Orden 30/85, de 16 de enero, e incluirán, en todo caso, el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente:

El período de prueba queda establecido en quince días para los no cualificados, un mes para los trabajadores cualificados, tres meses para los titulados de grado medio, y seis meses para los titulados superiores. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

6. Para estimular el empleo juvenil, la Junta de Andalucía reservará un porcentaje de las plazas convocadas que fijará de acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes, para las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto. El salario base del contratado en prácticas será igual a la base mínima de cotización que en su caso corresponda, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 10º. Trabajos de categoría superior e inferior.

Además de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de seis meses. Transcurrido ese plazo, se convocará un concurso de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular. Durante el período citado, la cobertura de dicho puesto se realizará por rotación bimensual entre trabajadores de la categoría inmediatamente inferior. La plaza dejada vacante por estos trabajadores o sus sustitutos se cubrirá por contratación eventual.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de ascenso.

4. Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior será necesario el informe previo de la representación legal de los trabajadores, quien podrá exigir la rotación contemplada en el apartado 2 y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, acudiendo, en su caso, a la Comisión Paritaria correspondiente y a los órganos laborales competentes.

5. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediata inferior durante un período superior a quince días, teniendo en cuenta, además, lo establecido en el apartado 4 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

Artículo 11º. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: el criterio a seguir es su realización y su carácter obligatorio.

2. Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: el criterio a seguir es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente; este tipo de horas extraordinarias es considerado estructural y, por consiguiente, de libre aceptación.

3. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados primero y segundo se registrarán por lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 1/1985, de 5 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y Fondo de Solidaridad para el Empleo de 1985. Según lo estipulado en el artículo primero de la Orden de 1 de marzo de 1983, las horas definidas en el apartado 2 siempre tendrán carácter de estructurales. En relación con el apartado primero, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor.

4. La Dirección del Centro u Organismo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, el Centro u Organismo y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6. No tendrán la naturaleza de extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal legal o pactada, pero no superen la ordinaria legal o pactada en cómputo anual, o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, lo que se reflejará en los calendarios laborales. Las horas que sobrepasen la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como la de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

7. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente siempre que la organización del trabajo la permita, por tiempo de

descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos de descanso. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

8. Trimestralmente la Junta de Andalucía informará a la Comisión de Interpretación del Convenio sobre la realización de horas extraordinarias en la misma, con la finalidad de que por la Comisión se tomen las medidas pertinentes. La información sobre las horas realizadas vendrá recogida en modelos oficiales que se elaborarán con la participación de dicha Comisión.

9. La cuantía de la hora extraordinaria será establecida de acuerdo con la legislación vigente por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 12º. Permisos y licencias.

A) El régimen de permisos y licencias, queda establecido de la siguiente forma:

- a) 15 días por matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento, muerte, enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado, y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- c) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, siendo necesaria la correspondiente justificación.
- d) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en concepto trimestral. Cuando se sobrepase este límite, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal: 1) la asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento; 3) la asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas, y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración; 4) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como de componentes de una mesa electoral; 5) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso estos tiempos serán acumulables.

g) 1º. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar hasta de seis días de licencias o permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2º. Los días 6, 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las oficinas de la Administración de la Junta de Andalucía a excepción de los servicios de Registro General, e Información. Quienes realicen sus servicios en dichos días podrán disfrutar de tres días puente entre aquéllas que se señalen al efecto.

B) Licencias sin retribución. Su régimen se regulará por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, sin que el período máximo de licencias pueda exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 13º. Jornada.

1. La jornada de trabajo máxima será de 37,5 horas semanales o de 1,712 horas de cómputo anual.

2. Los horarios de trabajo serán los establecidos para la administración, siempre que las necesidades o conveniencias del servicio lo permitan, hasta tanto no se proceda a la adecuación de la jornada de trabajo a las necesidades o conveniencias del servicio, se mantendrán los horarios actualmente vigentes en cada Centro de trabajo, siempre que no se superen en cómputo anual lo establecido en el punto 1 de este artículo.

3. Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo por un período de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo.

Artículo 14º. Absentismo.

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento

del absentismo, y entienden que su reducción implica tanto la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, como las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo, dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios, por ello, se revisarán la regulación actual de la incapacidad laboral transitoria.

Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, la Junta de Andalucía aplicará el artículo 20, apartado 4 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, a aquellos trabajadores que reiteren faltas de trabajo.

Artículo 15º. Seguridad e higiene en el trabajo.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad físico y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legítimos y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, o través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

2. La Junta está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Organismos y Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de Seguridad e Higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Organismos de la Administración podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación de los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en los referentes a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo que tengan cien o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. Se tenderá a la desaparición de los pluses o complementos

de peligrosidad y toxicidad, a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieron origen, o que mediante resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales pluses por inexistencia de tales condiciones.

7. Los reconocimientos médicos se practicarán en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el trabajo:

a) Una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 16°. Pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad.

Los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad deberán responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que los justifican.

Para solicitar por primera vez o revisar la declaración de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se acudirá a la Delegación Provincial de Trabajo, quien dictará, de acuerdo con sus competencias, la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud, previo informe del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto la cuantía establecida para este tipo de pluses desde la fecha que marque la resolución.

Durante 1985 todos los Organos, Centros y Consejerías solicitarán la revisión de todos los pluses que actualmente estén reconocidos.

Artículo 17°. Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral, serán las siguientes:

1. Salario base, igual para cada una de los grupos indicados en este Convenio.

2. Complementos:

2.1. Complemento de Categoría, conforme a lo establecido en el Anexo II de este Convenio.

2.2. Complemento de Antigüedad, consiste en una cantidad fija para cada uno de los grupos, por cada tres años de servicios. Se devengará a partir del primer día del mes en el cual se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Las cantidades anuales que cada trabajador viniese percibiendo en la actualidad, y no fuera absorbida por la cantidad antes señalada, se consolidarán como complemento personal no absorbible.

Este apartado entrará en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio.

2.3. Complemento de Puesto de Trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y otros.

Este complemento se cuantificará para cada puesto de trabajo por la Administración, oídas las Centrales Sindicales firmantes.

2.4. Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Incluirá las horas extraordinarias fuera de la jornada de trabajo, así como aquellas otras cantidades destinadas a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que se perciban por este concepto serán públicos para las Centrales Sindicales y los centros de trabajo.

3. Pagas extraordinarias, que serán de dos al año, por un importe, cada una de ellas de 1 mensualidad del salario base y antigüedad, se devengarán en los meses de junio y diciembre. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, no tendrán carácter consolidable para el trabajador, más que los conceptos correspondientes a salario base antigüedad y complemento de categoría, con exclusión de cualquier otro.

4. Los trabajadores percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio, que serán las vigentes en cada caso para el personal funcionario de la Junta de Andalucía.

Artículo 18°. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración del mes natural en que se disfruten a de treinta días naturales, si se toman en un período comprendido entre dos meses.

Los Direcciones de Centros y Organismos planificarán, con los representantes legales del personal, las vacaciones anuales de acuerdo a los siguientes principios:

1°. El período normal de vacaciones se disfrutará preferente-

mente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, excluyéndose de estos períodos aquellos centros u organismos cuyo actividad se desarrolla esencialmente en el período estacional regulado.

Si no existiese acuerdo entre las partes en este punto, se elevará a la Comisión de Interpretación, acudiéndose a la jurisdicción laboral, en el caso de desacuerdo final.

2°. En los centros asistenciales y en todos aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo de todo el año, las partes planificarán los turnos de vacaciones, de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados. En caso de que por necesidades del servicio con aceptación del interesado y previo conocimiento de los representantes legales, fuese preciso que el trabajador disfrutase sus vacaciones fuera del período establecida, la duración será de cuarenta días.

3°. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo, su petición individual de período de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación. En caso de desacuerdo, se acudirá a la jurisdicción laboral.

4°. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesta por el centro el período vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

5°. a) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año a que correspondo, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidos por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

b) En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá disfrutarlas fuera del período anual en que se produjo la incapacidad.

6°. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

Artículo 19°. Capacidad disminuida.

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

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuada a sus condiciones sin merma salarial.

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

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

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos deberán estudiar la adecuación del trabajador afectado a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dichos servicios, se colocará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 20°. Servicios médicos de empresa.

La Junta de Andalucía articulará la necesaria prestación de los servicios médicos a que se refiere el Decreto de 10 de junio de 1959.

Artículo 21°. Fomento de empleo, jubilación.

1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Junta de Andalucía a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

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

períodos de carencia en la cotización a lo Seguridad Social.

3. La efectividad del apartado primero de este artículo se producirá a la entrada en vigor de este convenio. Hasta esa fecha se mantendrá el sistema de jubilación y premios existentes, en su caso, previstos en los convenios aplicables anteriores.

4. La Junta de Andalucía vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vocantes, cuando ésta proceda. Esta información se hará a la Comisión de Interpretación del Convenio, quien podrá emitir informe al respecto.

5. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 2705/1981 de 19 de octubre. Hasta el día en que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años percibirá la diferencia entre el salario real que en cada momento le hubiese correspondido y la pensión de la Seguridad Social.

La solicitud, dirigida al órgano competente, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años.

Lo regulado en este artículo se revisará a la entrada en vigor de la nueva normativa sobre pensiones de la Seguridad Social.

6. Asimismo, y dentro del marco de fomento de empleo, se fomentarán los contratos de relevo según lo estipulado en el Real Decreto 1981/1984, de 31 de octubre.

Artículo 22°. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 12.

Se podrán solicitar, asimismo, permiso para preparar exámenes hasta un máximo de diez días al año.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Los órganos de la Junta de Andalucía, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

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

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

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

5. La Junta de Andalucía podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario los gastos de viaje e indemnizaciones en las cosas que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares

del trabajador alegados por éste y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la Dirección de cada Servicio la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del Servicio, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

6. La Junta de Andalucía realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus Centros y Organismos a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

7. La Junta de Andalucía incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal. Anualmente, y con la antelación necesaria, se planificarán las necesidades y objetivos de formación por Consejería, Empresas y Centros.

8. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias reguladas en este artículo que por su contenido exceda de los ámbitos inferiores en los que son competentes las delegaciones y representantes legales de los trabajadores correspondientes.

Artículo 23°. Movilidad.

Las partes firmantes de este Convenio convienen en la necesidad de dotarse de un documento pactado de movilidad, para acoplar la distribución racional de efectivos al servicio de la Junta de Andalucía, respetando en todo caso los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

En su virtud, acuerdan:

1. Movilidad dentro del mismo Centro de trabajo: se efectúa respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional y turno.

Se solicitará informe previo a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de que éstos acudan, si se sienten perjudicados en sus intereses económicos o profesionales, a la Comisión de Interpretación y a la autoridad o jurisdicción laboral en su caso.

2. Movilidad geográfica: Los empleados, salvo los contratados específicamente para servicios móviles o itinerarios, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la Junta de Andalucía que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas o la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el empleado tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo.

De igual forma se determinará entre las mismas el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a treinta días.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad de la Junta de Andalucía, ésta podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viajes o dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Junta de Andalucía. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador también de la Junta de Andalucía, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

PROCEDIMIENTO

A) Movilidad dentro del Centro de trabajo: Será competente la Dirección correspondiente, ajustándose, no obstante, a lo estipulado en el apartado 1.

B) Traslados definitivos:-

ol Entre Centros pertenecientes a una misma área funcional o Consejería: Será competente la Dirección o Consejería correspondiente, con informe previo de los representantes de los trabajadores.

bl Entre áreas o Consejerías diferentes: previa petición razonada del solicitante e informe de la Consejería y órgano afectados, será competente para decidir el traslado definitivo la Consejería de la Presidencia, teniendo en cuenta los estados de plantilla y las necesidades demostradas por cada uno de los órganos y Consejerías y los informes previos de los representantes de los trabajadores.

c) Desplazamientos: Se aplicarán los mismos criterios anteriormente señalados.

La Junta de Andalucía se compromete a realizar, a partir de la firma de este convenio, un estudio de sus necesidades de plantilla para conseguir una adecuada política de reorganización de efectivos.

En ningún caso la movilidad o el traslado podrá utilizarse con fines discriminatorios ni afectará a los representantes sindicales.

Las posibles infracciones a esta norma podrán ser denunciadas a la Comisión de Interpretación del convenio o autoridad laboral.

C) Traslados voluntarios:

Antes de proceder a cubrir las necesidades detectadas de plantilla por el procedimiento de movilidad o traslado definitivo, el órgano responsable podrá iniciar un procedimiento de movilidad o traslado voluntario, entre trabajadores de la misma categoría que reúnan el adecuado perfil profesional y sin que ello pueda perjudicar la organización y servicios del Centro de origen. En estos casos los trabajadores no recibirán indemnización alguna.

Artículo 24°. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto.

1. El contrato será suspendido con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, durante:

- la prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutivo;
- El período de maternidad de la mujer trabajadora;
- los períodos de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

Artículo 25°. Derechos sindicales.

1. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1. Realización de asambleas fuera de los horas de trabajo:
a) De carácter general: mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del centro o servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, las Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, o estos efectos, como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: en este caso podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Dirección del centro de veinticuatro horas.

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo:

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta horas anuales.

Las Secciones Sindicales dispondrán de veinte horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del centro o servicio de que se trate. Estas horas se reducen a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5%, siendo cinco horas anuales las que dispondrán los Secciones Sindicales con afiliación inferior al 5% del colectivo.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de veinticuatro horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior, se contabilizarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de diecisiete horas si su carácter fuera excepcional, si éste no fuera su carácter, el preaviso será de veinticuatro horas.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

4. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina tanto el importe de la cuota sindical

del Sindicato a que estén afiliados, como las cantidades fijadas por cada comité de Empresa o Delegados de Personal a la Caja de los Trabajadores.

II. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, como mínimo, los siguientes derechos:

1. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Los horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores de cada Centro:

Centros o Servicios de hasta 250 trabajadores: 40 horas.

Centros o Servicios de 251 a 500 trabajadores: 50 horas.

Centros o Servicios de más de 500 trabajadores: 75 horas.

2. Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3.e), en relación con el artículo 68.e), del Estatuto de los trabajadores.

3. Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes, requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sin actividades representativas.

4. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité, sin reasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Director o Gestor responsable correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

5. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en octuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Junta de Andalucía, Dirección del Centro o Servicio.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados y, por lo tanto, exentos de fichaje, durante el transcurso de dicha negociación.

6. Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta tres años después de la cesión del cargo.

7. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el Centro, para uso de cada Comité o Delegados de Personal en materia laboral relacionada con la Junta de Andalucía, del Centro o Servicio, toda ello para facilitar la información a sus representantes.

Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegado de Personal tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

8. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

9. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, recibirán puntualmente y por cuenta de la Junta de Andalucía, un ejemplar del: «Boletín Oficial» de la propia Junta.

10. Los gastos de desplazamiento o indemnización de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal asignados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, así como las que fuesen convocadas por la Junta de Andalucía, serán abonadas por ésta.

III. Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliadas.

1. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar, mediante escrito a la Consejería de la Presidencia, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de dieciséis trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La Consejería citada, comunicará a las Consejerías y órganos o empresas afectadas, las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a los afectados en la situación de dispensas para asistir al trabajo, mientras subsisten las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada trabajador dispensada, con cargo a la Junta de Andalucía y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

2. Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo. Cuando la plantilla exceda de 100 trabajadores, las Secciones Sindicales constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de Personal cuando el índice de afiliación sea suficientemente representativo.

b) Nombrar un Delegado cuando el número de afiliados alcance el 10% para Centros o Servicios de hasta 250 trabajadores, y el 5% cuando sea de más de 251 trabajadores; si supera el 15% en el primer caso y el 7'5% en el segundo, podrá nombrar un delegado más, siendo das el número máximo en todo caso.

Los Delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del Centro de que se trate.

3. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y Defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectiva que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo.

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

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

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

f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

h) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propios.

IV. Solución de conflictos.

1. Para resolver los conflictos surgidos entre las partes negociadoras, éstas podrán nombrar, de acuerdo mutuo, uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen.

2. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador, habrá de ser razonada y por escrito, del que enviará copia a las partes a los efectos que se estimen pertinentes.

3. Los propuestas del mediador y la posición de las partes,

habrán de hacerse públicas de inmediato.

V. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Conforme a lo previsto en el artículo 3.c) del presente texto, las partes firmantes acuerdan:

1. Constituir una Comisión de Interpretación y Vigilancia integrada por doce miembros a la que se encomienda la interpretación, la aplicación y seguimiento de lo pactado en este Convenio.

2. Las organizaciones firmantes acordarán en el plazo de un mes el Reglamento de funcionamiento de dicha Comisión.

Los acuerdos se adoptarán, en todo caso, por consenso entre la representación patronal y la de los trabajadores.

3. Los Acuerdos válidamente adoptados, que interpreten, modifiquen o amplíen este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula del Convenio que haya sido interpretada.

4. Por su importancia e incidencia en las relaciones laborales, la Comisión prestará especial atención al desarrollo de lo establecido en este convenio. Asimismo, estudiará lo relativo a procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos, ateniéndose a los criterios estipulados en el punto IV de este artículo.

5. En los supuestos de conflictos de carácter colectivo y dentro del contexto de lo pactado en este Convenio, a instancia de una de las organizaciones firmantes, podrá reunirse la Comisión a los efectos de ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje.

Artículo 26°. Régimen disciplinario

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en la presente cláusula, ello sin perjuicio de lo dispuesto al respecto con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a-1) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

a-2) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

a-3) La presentación extemporánea de partes de baja a confirmación en tiempo inferior a dos días desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causas de fuerza mayor.

a-4) De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, respetándose el régimen existente a efectos de cómputo en cada centro de trabajo.

a-5) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

a-6) Falta de asistencia durante un día al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b) Serán faltas graves:

b-1) Lo indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del E.E.

b-2) La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

b-3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

b-4) Lo presentación extemporánea de las partes de confirmación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b-5) El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.

b-6) Lo simulación de enfermedad o accidentes que acorreen incapacidad laboral transitoria, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta, cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propio o ajeno. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado, toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

b-7) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

b-8) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada al trabajo, respetándose el régimen existente a efectos de

cómputo en cada centro de trabajo.

b-9) La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, y aunque hubieran sido sancionadas.

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

c) Serán faltas muy graves:

c-1) El fraude desleal y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en el desempeño de las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c-2) Más de tres faltos de asistencia no justificadas al mes, o no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c-3) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

c-4) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.

c-5) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/a terceros.

c-6) La simulación de enfermedad o accidente que ocaerren una incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado, toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

c-7) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

c-8) El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos, por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.

Traslado forzoso sin indemnización.

Despido.

4. Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciendo constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores del centro respectivo.

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

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

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

8. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de las actas que supongan faltas de respeto o su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Junta de Andalucía, a través del órgano directivo al que estuviere adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

1. Todas las condiciones que se establecen en el presente

Convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, Laudo, Contrato Individual, Uso o Costumbre, Concesión Voluntaria de la Administración o por cualesquiera otras causas.

2. Sin perjuicio de lo anterior la Comisión de Interpretación y Vigilancia analizará la acción social recogida en los convenios de procedencia del personal a quien serán de aplicación el presente Convenio al objeto de crear un fondo de asistencia social.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Los trabajadores que como consecuencia de la homogeneización salarial prevista en el presente Convenio, así como de la valorización y asignación a los puestos de trabajo experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido y compensado, en cómputo anual, por cualquier mejora retributiva de la misma naturaleza que se fije con posterioridad. Las condiciones de absorción serán fijadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán aplicables en su integridad al personal que realice una jornada de trabajo normal. En los casos en que la jornada de trabajo fuera inferior a la normal, las retribuciones experimentarán una reducción proporcional.

ANEXO I

SALARIO BASE POR GRUPO PROFESIONAL Y TRIENIOS

Las cuantías del salario base y trienios, referidas a doce mensualidades, serán las siguientes para el año 1985.

GRUPO	SALARIO BASE (PTAS)	TRIENIO (PTAS)
I	1.142.784	43.836
II	969.912	35.076
III	722.988	26.304
IV	591.168	17.544
V	539.676	13.152

Las pagas extraordinarias serán de un importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base y trienios.

ANEXO II

COMPLEMENTO DE CATEGORIA

Para el presente año 1985, en cada grupo profesional se reconocerá una sola categoría. Las cuantías de complemento de categoría para el presente año 1985 serán las siguientes, referidas a doce mensualidades:

GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE (PTAS)
I	I	102.952
II	I	76.912
III	I	131.751
IV	I	120.003
V	I	113.036

ANEXO III

Conforme a lo establecido en los anexos I y II, las retribuciones mínimas para cada Grupo y categorías, en cómputo anual, durante el presente año 1985, serán las siguientes:

GRUPO	CATEGORIA	RETRIBUCION MINIMA (anual)
I	I	1.436.200
II	I	1.208.476
III	I	975.237
IV	I	809.699
V	I	742.658

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE CATEGORIAS PARA EL AÑO 1986

Los complementos de categorías para el año 1986, correspondientes a cada grupo profesional, serán de las siguientes cuantías, referidas a doce mensualidades, incrementadas en el porcentaje que autorice para el personal funcionario la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 1986.

GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE (PTAS)
I	I	177.132
II	I	152.693
III	I	199.548
	II	222.816
IV	I	176.292
	II	199.548
V	I	164.664
	II	187.920

ANEXO V

COMPLEMENTO DE CATEGORIAS PARA EL AÑO 1987

Los complementos de categorías para el año 1987 serán los siguientes, siempre referidos a doce mensualidades:

a) Grupo I, Categoría I: Será la cuantía resultante de aplicar a 246.072 pesetas los incrementos con los porcentajes que autoricen para las retribuciones del personal funcionario las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para los ejercicios 1986 y 1987.

b) Grupo I, Categoría II: Será la cuantía resultante de aplicar los incrementos indicados en el apartado anterior a la cantidad de 339.108 pesetas.

c) Grupo II, categoría I: Igual a los apartados anteriores aplicados a la cantidad de 211.188 pesetas.

d) Grupo II, Categoría II: Igual a los apartados anteriores aplicados a la cantidad de 292.596 pesetas.

e) Para los restantes grupos y categorías se aplicará el incremento que autorice para las retribuciones del personal funcionario la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 1987, o las cantidades que figuran en el Anexo IV a este Convenio.

CONSEJERIA DE SALUD Y CONSUMO

ORDEN de 16 de julio de 1985, por la que se conceden subvenciones para actividades sanitarias de interés social.

En los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio de 1985, aprobados por la Ley 1/1985, de 11 de febrero (B.O.J.A. nº 14, de 14 de febrero; c. err. B.O.J.A. nº 24, de 13 de marzo), se contiene la partida 19.01.481 destinada a conceder subvenciones para actividades de interés social para Andalucía.

Entre tales actividades se encuentran las desarrolladas por fundaciones, instituciones, etc., en el ámbito de las competencias asumidas por esta Consejería, que no pueden ser asumidas directamente por la misma.

A tal efecto, procede hacer efectiva la concesión de las indicadas subvenciones a la vista de las solicitudes presentadas oportunamente.

En su virtud, en uso de las facultades que me han sido conferidas,

DISPONGO:

Artículo Único.

Para el ejercicio de 1985, se conceden las subvenciones para actividades sanitarias de interés social que se relacionan en el Anexo de la presente Orden, quedando obligados los concesionarios o la presentación, en el plazo de tres meses a partir de la concesión, de una memoria explicativa, el balance científico obtenido y la justificación de los gastos producidos.

Sevilla, 16 de julio de 1985

PABLO RECIO ARIAS
Consejero de Salud y Consumo

ANEXO

PRECEPTOR	DESTINO	CUANTIA
Federación de Asociación de Vecinos CADICE.	Celebración de la V Asamblea Extraordinaria Estatal de Federaciones de Asociaciones de Vecinos «La Salud a Debate».	150.000 Ptas.
Comité Organizador del III Simposio de Control de Calidad Asistencial.	Celebración del III Simposio de «Control de Calidad Asistencial».	400.000 Ptas
Fundación Socialista de Cultura de Cádiz.	«Jornadas de Salud Mental»	100.000 Ptas
Delegación Provincial de la Asociación Española de Fisioterapeutas.	«VII Jornadas Andaluzas-Extremeñas de Fisioterapia»	200.000 Ptas
Comité Organizador del III Congreso Nacional de la Sociedad Española de Oncología y V Congreso de la Sociedad Andaluza de Cancerología.	III Congreso Nacional de la Sociedad Española de Oncología y V Congreso de la Sociedad Andaluza de Cancerología.	250.000 Ptas
Hospital de Valme	I Jornadas Nacionales de «Sociología de la Información y Comunicación en el Mundo de la Salud».	100.000 Ptas

ORDEN de 23 de julio de 1985, por la que se conceden subvenciones para la realización de programas de educación sanitaria y de vigilancia sanitaria y ambiental de las playas andaluzas.

El Decreto 178/1984, de 19 de julio (B.O.J.A. nº 66, de 10 de julio), sobre vigilancia sanitaria y ambiental de las playas de Andalucía, establece en su artículo 25 la responsabilidad de los Ayuntamientos en la realización de programas anuales de educación para la salud, así como la obligación de la Consejería de Salud y Consumo de prestar el necesario apoyo técnico para la ejecución de los mencionados programas, todo ello en aras del fomento de la calidad de vida que, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente, se consagra como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma en el artículo 12.5 del Estatuto de Autonomía.

En aplicación del mencionado Decreto, esta Consejería, para contribuir al desarrollo de actuaciones en tal sentido, por Orden de 24 de mayo de 1985 (B.O.J.A. nº 59, de 7 de junio) estableció las normas sobre concesión de subvenciones a los Ayuntamientos costeros y a las asociaciones o grupos avalados por aquéllas, para la realización de programas de educación para la salud y participación comunitaria, orientados a la limpieza y mantenimiento de las costas andaluzas durante el verano de 1985.

Habiéndose observado los normas establecidas en la citada Orden así como los criterios de publicidad, concurrencia y objetividad exigidos por el artículo 16 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el presente ejercicio, procede hacer efectiva la concesión de las indicadas subvenciones con cargo a la aplicación presupuestaria 19.02.611 destinada al efecto.

En su virtud, en uso de las facultades que me han sido conferidas y a propuesta de la comisión de selección a que se refiere el artículo 5º. 2 de lo Orden de 24 de mayo de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1º.
Para el ejercicio de 1985, se conceden las subvenciones rela-

cionadas en el Anexo a los Ayuntamientos y asociaciones avaladas por éstos, para la realización de programas de vigilancia sanitaria y ambiental de las playas andaluzas, así como para la ejecución de programas de educación sanitaria acerca del uso de las playas e higiene de las mismas.

Artículo 2º.

Los concesionarios quedan obligados al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6º de la Orden de la Consejería de Salud y Consumo de 24 de mayo de 1985, por la que se establecen normas sobre concesión de subvenciones para la realización de programas de educación para la salud y participación comunitaria.

Sevilla, 23 de julio de 1985

PABLO RECIO ARIAS
Consejera de Salud y Consumo

ANEXO

Proyectos subvencionados con ciento sesenta mil pesetas (160.000 ptas.):

Ayuntamiento de Almería
Ayuntamiento de Níjar (Almería)
Ayuntamiento de El Ejido (Almería)
Ayuntamiento de San Roque (Cádiz)
Grupo Scout «Eden-309», avalado por el Ayuntamiento de Vejer de la Frontera (Cádiz)

Ayuntamiento de Vélez-Málaga (Málaga)
Ayuntamiento de Fuengirola (Málaga)
Ayuntamiento de Isla Cristina (Huelva)
Ayuntamiento de Almonte (Huelva)

Proyectos subvencionados con treinta y seis mil pesetas (36.000 pesetas):

Ayuntamiento de Nerja (Málaga)
Ayuntamiento de la Villa de Algarroba (Málaga)
Ayuntamiento de El Rincón de la Victoria (Málaga)
Ayuntamiento de Lepe (Huelva)
Mancomunidad intermunicipal Maguer-Palos de la Frontera-Playa de Mazagón (Huelva)
Ayuntamiento de Cartaya (Huelva)
Ayuntamiento de Ayamonte (Huelva)
Ayuntamiento de Punta Umbría (Huelva)
Ayuntamiento de Tarifa (Cádiz)
Ayuntamiento de Sorvilán (Granada)

ORDEN de 24 de julio de 1985, por la que se crea el Registro de Asociaciones de ayuda mutua de salud.

La creación de un Registro de Asociaciones de Ayuda Mutua en materia de Salud responde a las siguientes finalidades: potenciar

la organización y expansión de tales asociaciones en todo el territorio andaluz, racionalizar y unificar los esfuerzos de atención y promoción de la Salud que mueve a tales Asociaciones y que son compartidos asimismo por esta Consejería y, por último, desarrollar y coordinar los cauces de participación de dichas Asociaciones en el área sanitaria.

En su virtud, y en uso de las facultades que me han sido conferidas, he tenido a bien disponer:

Artículo Primero.

Se creo en la Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía el Registro de Asociaciones de Ayuda Mutua de Salud.

Artículo Segundo.

Se consideran Asociaciones de Ayuda Mutua de Salud aquéllas que tienden a promover y mejorar la salud de sus asociados, o través de actividades de carácter educativo, asistencial y, en su caso, reivindicativo.

Artículo Tercero.

Padrán inscribirse en el Registro de Asociaciones de Ayuda Mutua de Salud todas aquéllas a que se refiere el artículo anterior que, constituidas de acuerdo con la normativa vigente en materia de Asociaciones tengan su ámbito de actuación dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de que puedan estar asociadas o federadas a otras organizaciones de semejantes fines y ámbito territorial más amplio.

Artículo Cuarto.

1. La solicitud de inscripción en el Registro se efectuará por escrito en el modelo que se acompaña como Anexo a la presente Orden, dirigida al Ilmo. Sr. Viceconsejero de Salud y Consumo. Dicha solicitud se presentará en el Registro General de la Consejería de Salud y Consumo o en cualquiera de las Delegaciones Provinciales de la misma.

A la solicitud deberán acompañarse los siguientes documentos:

Copia de los Estatutos debidamente legalizados.

Acta de la Asamblea Constituyente, en la que constará la Composición de la Junta Directiva.

2. Todos los datos contenidos en la solicitud, así como en los demás documentos relacionados en el apartado anterior deberán confirmarse o modificarse dentro del primer mes natural de cada año, comunicándose dicho extremo al Ilmo. Sr. Viceconsejero de Salud y Consumo.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Sevilla, 24 de julio de 1985

PABLO RECIO ARIAS
Consejera de Salud y Consumo