

La Universidad Hispanoamericana Santa María de La Rábida organiza, dentro de las cursos de verano, un curso sobre «Arquitectura sin fronteras: Visiones del Panorama Latinoamericana», en el que se pretende debatir las diversas visiones de la arquitectura latinoamericana. Considerando el interés de dicha iniciativa, visto el expediente instruido por la Secretaría General Técnica a instancias de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 5 de abril de 1990 por la que se regula la concesión de subvenciones para estas actividades, y en virtud de las facultades atribuidas por el art. 39 de la Ley de Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y por el art. 13 de la Ley 2/1990 de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Consejería ha resuelto lo siguiente:

Primero. Se concede una subvención por importe de un millón novecientos diez mil (1.910.000) pesetas, a la Universidad Hispanoamericana Santa María de Rábida, con destino al Curso de Arquitectura sin Fronteras: Visiones del Panorama Latinoamericana.

Segundo. La Entidad beneficiada deberá presentar con carácter previo al abono de la subvención, certificación acreditativa de los gastos devengados por lo actividad para la que sea destinada la misma, según lo establecido en el art. 53 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento, notificación a los interesados y demás efectos.

Sevilla, 31 de julio de 1990

JUAN JOSE LOPEZ MARTOS
Consejera de Obras Públicas y Transportes

Ilmas. Sres.: Viceconsejero, Secretario General Técnico y Director General de Arquitectura y Vivienda.

CONSEJERIA DE TRABAJO

ACUERDO de 1 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del III convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

Visto el Texto del III Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de julio de 1990, suscrito por la Administración Autonómica de Andalucía y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. con fecha de 28 de junio de 1990, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y R.D. 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

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 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, 1 de agosto de 1990.— El Director General, Ramón Marrero Gómez.

INDICE

PREAMBULO

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION

- Artículo 1º.- Ambito funcional
- Artículo 2º.- Ambito personal
- Artículo 3º.- Ambito temporal
- Artículo 4º.- Denuncia, prórroga y revisión

CAPITULO II: GARANTIAS

- Artículo 5º.- Absorción y compensación
- Artículo 6º.- Indivisibilidad del Convenio

CAPITULO III: COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

- Artículo 7º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo

CAPITULO IV: ORGANIZACION DEL TRABAJO

- Artículo 8º.-

CAPITULO V: CLASIFICACION PROFESIONAL

- Artículo 9º.- Clasificación
- Artículo 10º.- Definición
- Artículo 11º.- Trabajo de categoría superior o inferior

CAPITULO VI: PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

- Artículo 12º.- Provisión de plazas
- Artículo 13º.- Concurso de traslado
- Artículo 14º.- Concurso de promoción
- Artículo 15º.- Acceso a la condición de laboral fijo
- Artículo 16º.- Contratación temporal
- Artículo 17º.- Movilidad forzosa
- Artículo 18º.- Permuta
- Artículo 19º.- Movilidad por disminución de capacidad
- Artículo 20º.- Traslado por razones objetivas

CAPITULO VII: JORNADA Y HORARIO

- Artículo 21º.-
- Artículo 22º.- Jornadas especiales

CAPITULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Artículo 23º.- Vacaciones
- Artículo 24º.- Permisos y Licencias Retribuidas
- Artículo 25º.- Licencias no retribuidas

CAPITULO IX: EXCEDENCIA Y SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 26º.- Excedencia voluntaria
- Artículo 27º.- Excedencia forzosa
- Artículo 28º.- Excedencia por cuidado de hijos
- Artículo 29º.- Excedencia por incompatibilidad
- Artículo 30º.-
- Artículo 31º.- Incapacidad Laboral Transitoria y Maternidad
- Artículo 32º.-

CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 33º.-
- Artículo 34º.- Clasificación de las faltas
- Artículo 35º.- Faltas leves
- Artículo 36º.- Faltas graves
- Artículo 37º.- Faltas muy graves
- Artículo 38º.- Sanciones
- Artículo 39º.- Prescripción
- Artículo 40º.- Procedimiento sancionador

CAPITULO XI: FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- Artículo 41º.-

CAPITULO XII: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD

- Artículo 42º.-
- Artículo 43º.-
- Artículo 44º.-
- Artículo 45º.-
- Artículo 46º.-
- Artículo 47º.-
- Artículo 48º.-
- Artículo 49º.-

CAPITULO XIII: ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 50º.- Salario Base
- Artículo 51º.- Complementos salariales
- Artículo 52º.- Horas Extraordinarias
- Artículo 53º.-

CAPITULO XIV: ACCION SOCIAL

- Artículo 54º.-
- Artículo 55º.-
- Artículo 56º.-

CAPITULO XV: JUBILACION

- Artículo 57º.- Forzosa
- Artículo 58º.- Voluntaria 64 años

CAPITULO XVI: DERECHOS SINDICALES

- Artículo 59º.- Derechos de los trabajadores
- Artículo 60º.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal
- Artículo 61º.- Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados

CAPITULO XVII: MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 42.-Denuncia, prórroga y revisión:

Artículo 629.-

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA
DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA
DISPOSICION ADICIONAL TERCERA
DISPOSICION ADICIONAL CUARTA
DISPOSICION ADICIONAL QUINTA
DISPOSICION ADICIONAL SEXTA
DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA
DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el párrafo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION.

CAPITULO II.- GARANTIAS.

Artículo 19.- Ambito Funcional:

Artículo 59.- Absorción y Compensación:

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad propia de la Administración de la Junta de Andalucía, realizada en todos sus centros y dependencias, Organismos Autónomos y Servicios de ella dependientes.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a todas las existentes a 31 de Diciembre de 1.989, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 29.- Ambito Personal:

Artículo 69.- Indivisibilidad del Convenio:

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídico laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el presupuesto general de gastos, en el ámbito funcional señalado en el apartado anterior.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o articulado, quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

CAPITULO III.- COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA.

Artículo 79.- Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

a) Todo el personal acogido a los programas de Fomento de Empleo, en los que el empleador sea la Junta de Andalucía, los cuales se registrarán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y en las normas específicas que les sean de aplicación, en cada caso concreto.

1.- Se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en las cláusulas de los contratos de este personal en lo referente a retribuciones, jornadas, licencias, permisos y vacaciones y en su caso ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

2.- La Comisión estará compuesta por seis representantes de los trabajadores, proporcionalmente según los resultados de la última elección sindical celebrada, y otros seis de la Junta de Andalucía, y contará con un Secretario, nombrado por esta última, la cual se compromete a facilitar los locales donde tendrán lugar las sesiones de trabajo.

b) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verán reguladas su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso y la legislación laboral común y que estarán acogidos a los regímenes especiales de la Seguridad Social que les correspondan en cada caso.

3.- La Administración y cada una de las Centrales presentes en la Comisión podrán ser asistidas en las reuniones por un máximo de dos asesores, cada una de ellas.

c) Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Junta de Andalucía se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio.

4.- Corresponde específicamente a la Comisión:

d) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

e) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas, aún cuando las mismas tengan suscrito contrato de obra o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos de ella dependientes, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las Unidades Administrativas de dicha Junta de Andalucía.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado. A tal efecto se pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia todos aquellos escritos que sobre interpretación y aplicación del presente Convenio le sean dirigidos.

f) El personal de las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud. No tiene tal consideración el personal laboral de los Servicios Centrales y Gerencias Provinciales de dicho Organismo.

c) Facultad de conciliación de acuerdo con el procedimiento de solución de conflictos colectivos que se establece en el artículo 61.

g) El personal que se contrate con cargo al Capítulo VI de Inversiones del Presupuesto General de Gastos de la Comunidad Autónoma.

d) Cualquier otro tema que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en las cláusulas de los contratos de este personal en lo referente a retribuciones, jornadas, licencias, permisos y vacaciones y en su caso ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

5.- La Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas, una vez relacionada con las gestiones de su competencia que se suministrará por la Secretaría para la Administración Pública.

CAPITULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 39. Ambito temporal:

Artículo 89.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.991. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.990.

1) 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, durante el mes de Septiembre de 1.990 se iniciarán las negociaciones, tendentes a la revisión de los temas del Convenio, cuantificables económicamente, pudiendo acordarse la creación de conceptos retributivos adicionales a los que figuran en el presente Convenio.

Las Centrales Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario informe preceptivo de las mismas.

2) A nivel de centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a

la realidad de los mismos, con el fin de que las Secciones Sindicales, Comités de Empresa, y Delegados de Personal participen, sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

CAPITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 99.-

1. La Clasificación Profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales.

2. Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 10.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

Se crea la Comisión Permanente con la composición y funciones establecidas en el reglamento interno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se anexa al presente Convenio.

Igualmente se crea la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo cuya composición y funciones, se determinarán en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, siendo su principal cometido elevar a dicha Comisión estudios y propuestas de resolución en todas aquellas cuestiones relativas a modificación y revisión de relaciones de puestos de trabajo, así como la cuantificación del Complemento de Puesto de Trabajo en aquellos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se crean así mismo las siguientes subcomisiones, de Formación Profesional y Perfeccionamiento, de Salud Laboral y de Acción Social. La composición y funciones de estas subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

6.- Los acuerdos de la Comisión válidamente adoptados pueden modificar el presente Convenio; serán recogidos en Actas y numerados, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

Dichos acuerdos, en los que, necesariamente, constará la fecha de su eficacia y número de orden, se publicarán en el BOJA de modo inmediato.

La Comisión hará públicos sus acuerdos y propuestas en temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores, debiendo exponerse en el plazo máximo de 30 días en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Gobernación.

7.- La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes.

La Comisión tendrá derecho a toda clase de información o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 20.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado 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 30.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Formación Laboral equivalente o 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 la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 40.- 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 la Relación de Puestos de Trabajo del Personal al Servicio de la Junta de Andalucía.

Grupo 50.- 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 Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía. Se requerirá

estar en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo.

Artículo 100.-

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo que forma parte integrante de este Convenio. Las definiciones de las categorías correspondientes a los Grupos 10 y 20, serán las que figuren en los Convenios Colectivos de procedencia, hasta que se produzca la propuesta de definición por la Comisión de Valoración y Definición de puestos de trabajo y posterior aprobación por la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Mediante la antedicha aprobación, podrán realizarse también variaciones respecto del Anexo al que se refiere este artículo.

Artículo 110.- Trabajo de categoría superior o 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 o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o 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 6 meses. La plaza dejada vacante por estos trabajadores se cubrirá por contratación eventual.

3.- El mero desempeño de una categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apdo. 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de un concurso de promoción.

4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior o inferior será necesario el informe previo de los Delegados de Personal, Sección Sindical o representantes legales de los trabajadores, que será emitido en el plazo máximo de diez días hábiles, entendiéndose evacuado por el transcurso de dicho plazo.

5.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediata inferior durante un periodo superior a 15 días, teniendo en cuenta, además lo establecido en el apdo. 4, del art. 23 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

En todos los casos contemplados en este artículo será absolutamente necesario el informe a los representantes legales de los trabajadores, secciones sindicales y delegados de personal.

CAPITULO VI.- PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO.

Artículo 120.- Provisión de Plazas.

El procedimiento para la provisión de vacantes de personal laboral fijo, que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad, y seguirá las siguientes fases y órdenes:

- 1.- Concurso de traslado.
- 2.- Concurso de promoción.
- 3.- Acceso a la condición de laboral fijo.

La Administración procurará que en el plazo de un año desde la convocatoria del concurso de traslado se realicen las tres fases de la provisión de plazas.

Artículo 130.- Concurso de traslado.

1.- Podrán participar en concurso de traslado, todos los trabajadores que ostenten la condición de personal laboral fijo o los que ostenten la condición de personal fijo discontinuo, al servicio de la Junta de Andalucía. Solo se podrá aspirar a vacantes del mismo grupo y/o diferente categoría. El concurso afectará a todos los puestos de trabajo, vacantes en el momento de la convocatoria.

2.- Los baremos para este concurso serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, y deberá contemplar, en lo posible, los siguientes criterios y proporciones:

- a) Circunstancias personales: 10%.
- b) Méritos académicos: del 20% al 30%.
- c) Experiencia y méritos profesionales: del 60% al 70%.

Cuando las características de los puestos lo aconsejen podrán fijarse pruebas para comprobar la adecuación de los aspirantes para el desempeño de dichos puestos. Estas pruebas, que serán fijadas previa negociación en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, serán eliminatorias pero no puntuarán a efectos de obtención del puesto. En ningún caso podrá exigirse la realización de estas pruebas a los aspirantes que concurren a puestos de su misma categoría profesional o acrediten experiencia de un año en el desempeño

de un puesto de contenido funcional análogo al puesto al que se aspira, siempre que dicho puesto se haya ocupado con autorización del órgano competente.

3.- Cabrán la posibilidad de pedir plazas a resulta, aunque para ello se estará a lo que disponga la correspondiente convocatoria.

4.- Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señaladas en las bases de convocatoria, no pudiendo renunciarse al mismo, ni tampoco solicitar nueva plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Artículo 149.- Concurso de promoción.

1.- Resuelto el concurso de traslado, las vacantes resultantes del mismo serán convocadas a concurso de promoción.

Podrán participar en este concurso los trabajadores que ostenten la condición de fijos o fijos discontinuos al servicio de la Junta de Andalucía, que acrediten una permanencia mínima de dos años en el mismo grupo desde el que se concursara.

Podrá aspirarse a cualquier vacante, con independencia del grupo o categoría que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el puesto a que se aspira.

2.- El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobará, el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar la adecuación al puesto de trabajo.

En caso de realizarse tales pruebas, la evaluación o valoración de éstas, sólo podrá ser de apto o de no apto, de modo que acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para la ocupación de un puesto de trabajo. La gestión de las pruebas corresponderá al I.A.A.P., garantizándose, en todo caso, la participación de representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, que tengan el adecuado nivel profesional, en la Comisión de Valoración, en igual proporción que la existente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

En cualquier caso, los baremos y pruebas serán negociados con las organizaciones sindicales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

Artículo 150.- Acceso a la condición de laboral fijo.

1.- La selección y contratación del personal laboral fijo se realizará bajo los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2.- Las vacantes producidas tras los procesos de traslados y promoción se ofertarán por sistema de concurso libre de conformidad con lo que se hubiese establecido en la correspondiente Oferta de Empleo Público, que será negociada con las Centrales Sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

No obstante, podrá exigirse la superación de pruebas objetivas y/o teórico-prácticas, cuando por la naturaleza de las tareas a realizar resulte adecuada dicha exigencia.

3.- La gestión de las pruebas de selección, cualquiera que sea el sistema de acceso empleado, corresponderá al I.A.A.P.. En todo caso, se garantizará la participación de representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia que tengan el adecuado nivel profesional, en los Tribunales o Comisiones de Selección, en igual proporción que en la Comisión de

Interpretación y Vigilancia.

4.- Del total de vacantes ofertadas en este último concurso habrá de reservarse un tres por ciento de las mismas para su provisión por trabajadores minúvalidos.

Artículo 160.- Contratación temporal.

1.- Los puestos de trabajos que, incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo respectiva, queden vacantes con carácter definitivo, por cualquier causa y hasta tanto se oferten en el Concurso que corresponda, podrán ser cubiertos por personal laboral temporal, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Este personal se seleccionará de entre los que integren la Lista de Espera existente en la actualidad, al objeto de ir cubriendo las vacantes que se produzcan entre concurso y concurso.

b) Los aspirantes seleccionados suscribirán contratos temporales celebrados al amparo de los Reales Decretos de contratación temporal, que resulten los más adecuados. Estos contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los períodos de pruebas mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos y nunca superarán la fecha de

provisión de puestos por los sistemas ordinarios de provisión.

c) Resuelto definitivamente el concurso de acceso a la condición de laboral fijo correspondiente a la Oferta de Empleo Público para el año 1.988, quedará constituida nueva Lista de Espera con el personal que participe en el referido concurso y no obtuviere plaza.

A estos efectos, publicada en B.O.J.A la resolución del referido concurso de acceso quedará sin efecto la vigente Bolsa de Trabajo.

d) Se exceptúan de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los contratos laborales temporales celebrados al amparo del R.D. 2.104/84 "Interinidad", cuando la causa de su formalización sea súbita, repentina y no previsible con antelación, tales como I.L.T., Accidente, etc.. En estos casos y a fin de no poner en peligro la adecuada prestación del servicio, el Organismo correspondiente presentará Oferta Genérica de Empleo al I.N.E.M. y se formalizará el contrato de Interinidad con el trabajador que dicho Instituto proporcione, participando en la selección los representante de los trabajadores; o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En estos casos se informará a las Centrales Sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- La Administración notificará a los representantes legales de los trabajadores, en plazo no superior a diez días a partir de la contratación, la celebración de contratos de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 170.- Movilidad Forzosa.

1.- Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional.

2.- Será necesario informe previo de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Así mismo la Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará los requisitos y condiciones para que el Personal que haya sido trasladado con carácter forzoso pueda retornar, con ocasión de vacante de su categoría, a la localidad de origen.

3.- Cuando la movilidad geográfica implique cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a una compensación consistente en:

- Abono del importe de ocho dietas por miembro de la unidad familiar.
- Abono de gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

Artículo 180.- Permuta.

La Consejería de Gobernación podrá autorizar la permuta entre personal fijo o fijo discontinuo, a puestos de idéntica naturaleza, que ocupen destino definitivo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de idénticas funciones.
- Que cuenten con más de un año de servicios continuados en la Administración y les falten más de cinco años para la jubilación forzosa.

- Que se emita informe previo favorable por la Secretaría General Técnica de quón dependan los trabajadores y de los respectivos Comités de Empresa, o en su caso de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a cualquiera de los interesados.

La concesión de la permuta no da derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase, no pudiendo participar en concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los nuevos destinos.

Artículo 190.- Movilidad por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador, podrá llevarse a cabo por petición propia del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del Tribunal Médico designado por la Administración o por los Servicios Médicos de Empresa cuando exista idoneidad para ello, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional.

Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa Formación Profesional pertinente para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Junta de Andalucía.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería de Gobernación, previo acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 209.- Traslado por razones objetivas.

La Consejería de Gobernación podrá conceder traslados, con carácter provisional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, hijos o familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previo informe del Tribunal Médico designado por la Administración o por los Servicios Médicos de Empresa cuando exista idoneidad para ello.

Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, viniendo obligados a participar en el primer Concurso de Traslado que se convoque.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería de Gobernación, previo acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

CAPITULO VII.- JORNADA Y HORARIO.

Artículo 210.-

1.- La jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.612 horas, en cómputo anual, habiéndose descontado para su cálculo los días de permiso por asuntos propios, vacaciones, días festivos y 24 y 31 de Diciembre. Su distribución semanal será de 37 horas y 30 minutos, que se realizarán preferentemente, de lunes a viernes, tendiendo a ser continuada, adecuándose a la establecida con carácter general en la Administración de la Junta de Andalucía.

2.- En aquellos centros donde no fuese posible la distribución de la jornada en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer otra distribución de la jornada siempre que se respete la duración establecida en el párrafo primero. Será competente para ello la Delegación Provincial de la correspondiente Consejería u Organismo Autónomo, previo informe de los representantes de los trabajadores.

3.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

Artículo 229.- Jornadas especiales:

1.- Se consideran jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior.

El régimen será el establecido con carácter general en el Título III del R.D. 2001/1983, de 28 de Julio, y el que se regula en este artículo.

2.- En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, éstos se realizarán de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado. Ningún trabajador estará en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

La duración de los turnos no podrá exceder de 9 horas diarias y, en todo caso, su cómputo anual no podrá rebasar las 1.612 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

3.- El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta 4 semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

Cuando los turnos comprendan el trabajo en domingo y festivos, se compensará la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de 6 horas, computables como de trabajo efectivo, salvo que se perciba por ello el correspondiente complemento por trabajos en domingos o festivos, optando el trabajador por el descanso adicional o el percibo de dicho complemento, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajo.

5.- Los trabajadores que, por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

6.- En ningún caso, se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por los trabajadores, salvo causa de fuerza mayor que será comunicada a los representantes de los trabajadores o permuta con otro trabajador, siendo necesario en este último caso, la previa autorización del responsable del centro de trabajo.

CAPITULO VIII.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 239.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes.

2.- Las Direcciones de Centros y Organismos planificarán, junto con los representantes legales del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

a.- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el periodo que va de 1 de Julio al 30 de Septiembre de cada año, excluyéndose de este periodo aquellos Centros u Organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en dicho periodo.

b.- En los Centros Asistenciales y en aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

c.- Cuando, por razones de servicio, debidamente justificadas, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo preferente, que se señala en el apartado primero de este Artículo, tendrá derecho al disfrute de cuarenta días naturales de vacaciones, pudiendo disfrutar diez días de esos cuarenta en periodo preferente, a petición del trabajador y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

d.- Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará, en el mes de Marzo, su petición individual del periodo de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

e.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos periodos será de treinta días naturales, salvo que les hubiese sido impuesto, por necesidades de servicio, el periodo de vacaciones de cuarenta días, en cuyo caso, la suma total será esa última.

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

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 periodo previsto, pero siempre dentro del año natural al que correspondan. En casos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el disfrute de las vacaciones fuera de lo establecido en este apartado.

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

h.- A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

i.- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado.

j.- En aquellos Centros de Trabajo que por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en periodos determinados, los trabajadores tomarán las vacaciones durante dichos periodos de cierre o inactividad y podrán disfrutar de más de un mes de vacaciones, coincidiendo con tales periodos de inactividad y siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

-Que se respete la jornada máxima anual de 1.612 horas.

-Que la jornada resultante de la adaptación de la jornada anual a los días efectivos de trabajo no supere, en ningún caso, las nueve horas diarias.

-Que, en todo caso, dichos trabajadores disfruten de un mínimo de 36 horas semanales ininterrumpidas de descanso.

-Que queden atendidos los servicios de mantenimiento, conservación, reparación y similares.

La aplicación de lo dispuesto en este apartado corresponderá a los Secretarios Generales Técnicos de las correspondientes Consejerías o a los Directores de Organismos Autónomos, en su caso, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y dando cuenta a la Consejería de Gobernación.

Artículo 249.- Permisos y Licencias Retribuidas:

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

a.- 15 días por matrimonio.

b.- 3 días por nacimiento o adopción de hijos, 4 días por muerte o enfermedad grave de cónyuge o persona con quien conviva y familiares hasta el 2º grado, y, cinco días si cualquiera de los eventos anteriores, ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c.- 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia del trabajador, 2 días cuando el traslado sea a distinta localidad y en la misma provincia y 4 días cuando sea distinta localidad y distinta provincia.

d.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública, el permiso abarcará los días de su celebración siendo necesario el correspondiente justificante.

Se podrán solicitar asimismo, permisos para preparar exámenes hasta un máximo de diez días al año, siendo necesario el correspondiente justificante.

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 laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que 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 Ayuntamientos y de los Alcaldes cuando no tengan Plena Dedicación.
- 3.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como componente de una mesa electoral.

f.- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de Exámenes o de Oposiciones con nombramiento de la autoridad competente, como miembro del mismo.

g.- A lo largo del año, el personal podrá disfrutar hasta de 8 días de Licencias o Permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

h.- Los días 24 y 31 de Diciembre. Quienes realicen sus servicios en dichos días disfrutarán de dos días por cada uno de ellos, cuando el servicio lo permita.

i.- 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 la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso, podrá ser objeto de acumulación los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

j.- Los trabajadores que hayan cumplido o cumplan 63 años, y así lo soliciten, podrán disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los 64 años, momento en que podrán acogerse a lo dispuesto en el Artº. 57 para la jubilación anticipada.

En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador por el periodo que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del punto 1 del Artº. 16 de este Convenio.

k.- Podrá concederse licencia retribuida, por periodo máximo de un año, para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El trabajador tendrá derecho al percibo del salario base.

En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador por el periodo que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el apartado d) del punto 1 del Artº. 16 de este Convenio.

2.- Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se estudiarán otras causas susceptibles de concesión de licencias retribuidas.

Artículo 250.- Licencias no retribuidas:

1.- Los trabajadores con un año como mínimo al servicio de la Junta de Andalucía, tendrán derecho a licencias sin retribución, con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2.- Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, disminuido físico o psíquico, que no desempeñen ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones.

CAPITULO IX.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 260.- Excedencia voluntaria:

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al Servicio de la Administración Autonómica. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de trabajador fijo fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta 10 años. Sólo podrá ser ejercido este derecho, otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

Se le asignará una vacante de su misma categoría que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslados que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional y el trabajador vendrá obligado a participar en el primer concurso de traslados que se convoque, tras su reingreso. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su categoría, y si el concurso fuese con resultados, todas las plazas de su categoría.

Si el trabajador no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior, y no obtuviese destino en algunas de las solicitadas por el 41, la Administración en la resolución del concurso procederá a adjudicarle destino de oficio.

3.- La solicitud de reingreso, deberá presentarse con, al menos dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

Artículo 270.- Excedencia Forzosa:

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas, Concejales de Ayuntamiento o Alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2.- Así mismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz, los que sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y los que sean designados para ocupar puestos de Personal Funcionario de las distintas Consejerías y Organismos de la Comunidad Autónoma Andaluza.

3.- El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 280.- Excedencia por cuidado de hijos:

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, contados a partir de la fecha de nacimiento de cada hijo, para atender al cuidado del mismo. Cuando el padre y la madre trabajen ambos en la Junta de Andalucía, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2.- El mismo derecho, consagrado en el párrafo anterior, tendrán los trabajadores de la Junta de Andalucía que adopten legalmente un hijo.

3.- En los casos previstos en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

Artículo 299.- Excedencia por incompatibilidad:

El trabajador que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el Sector público, deba optar, o haya optado, por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija, o fija-discontinua, en la Junta de Andalucía, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reintegro en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Junta de Andalucía.

Artículo 302.-

Además de lo dispuesto en los artículos 26 a 29, el contrato de trabajo, podrá suspenderse, por las causas y con los efectos previstos en los Artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 319.- Incapacidad Laboral Transitoria y Maternidad.

El trabajador que esté en esta situación percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes, excluidos los pluses.

Artículo 329.-

El trabajador durante el tiempo que permanezca en el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutivo tendrá derecho al percibo del importe correspondiente a una mensualidad de sus haberes, o de dos si tiene algún familiar a su cargo, en la cuantía regulada por el Convenio.

CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 339.-**

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 establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

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

3.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 349.-

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

Artículo 359.-

Serán faltas leves, las siguientes:

- 1) La incorrección con los superiores, compañeros y público en general.
- 2) El retraso, no justificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.
- 3) La no comunicación, con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada al trabajo.
- 5) El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
- 6) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

Artículo 369.-

Serán faltas graves, las siguientes:

- 1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores o compañeros.
- 2) La desobediencia relacionada con su trabajo y el

incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del Artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

5) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

6) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

7) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

8) La colaboración o encubrimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

9) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

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

11) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos, de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Administración.

12) El abuso de autoridad por parte de los superiores, en el desempeño de sus funciones.

Artículo 379.-

Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1) El fraude de lealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 4) El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.
- 5) La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante más de tres días al mes.
- 6) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros o público en general.
- 7) 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 trabajador y/o terceros.

8) La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

9) La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

10) 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.

Artículo 389.- Sanciones:

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

1.- Por faltas leves:

- a- Amonestación verbal o por escrito.
- b- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- c- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de

trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

2.- Por faltas graves:

- a- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b- Suspensión del derecho a participar en el primer Concurso de Promoción, posterior, que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

3.- Por faltas muy graves:

- a- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- b- Suspensión para participar en dos Concursos de Promoción en el período de los tres años siguiente a la sanción.
- c- Traslado forzoso sin indemnización.
- d- Despido.

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

5.- Las sanciones por falta graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

6.- En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la Sentencia.

Artículo 399.- Prescripción:

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

Artículo 400.- Procedimiento Sancionador:

1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

Dicho expediente habrá de iniciarse en los cinco días siguientes al conocimiento de la falta y deberá quedar concluido en el plazo de dos meses, prorrogables hasta tres, cuando exista una justa causa para la citada prórroga.

2.- En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas, mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato al trabajador y éste podrá, en el plazo máximo de diez días, hacer las alegaciones que estime convenientes.

Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor elevará el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

3.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente, podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo, no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

CAPITULO XI.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Artículo 410.-

1.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido 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 permita. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 24.

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 otros 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 tres 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. Asimismo cuando el curso se ha organizado por la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el trabajador el derecho de recibir dietas por tal asistencia.

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 voluntaria para el trabajador a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos 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.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a las Secretarías Generales Técnicas, 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, se devengarán, gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

6.- La Junta de Andalucía y la Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento, realizarán anualmente 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 su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Todo ello se realizará con anterioridad a 31 de Diciembre de 1.991.

CAPITULO XII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

Artículo 429.-

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de

observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, así mismo, 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 las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Subcomisión de Salud Laboral, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vigilantes o Delegados de Seguridad.

Artículo 439.-

La Junta de Andalucía 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 descuentos en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 449.-

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 los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 459.-

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 en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 469.-

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 100 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores de 3 miembros, uno designado por el Comité de Empresa y dos por las Centrales firmantes del presente Convenio.

Artículo 479.-

1.- 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 lo justifiquen.

2.- 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 un 20% del salario base del Grupo en el que esté encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

3.- Durante 1.990 todos los órganos, Centros y Consejerías y el Comité de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo solicitarán la revisión de todos los pluses que actualmente estén reconocidos.

4.- 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 dieran origen, o que

mediante Resolución de la autoridad laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de tales Pluses por inexistencia de dichas condiciones.

Artículo 489.-

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 30 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.

No obstante lo anteriormente previsto, durante la vigencia del presente Convenio, se crearán los Servicios Médicos de Empresa, de carácter provincial, con las funciones y competencias que, además de las recogidas en el presente Convenio y la legislación laboral, le sean atribuidas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 499.-

Al personal sujeto al presente Convenio se le dotará, durante el mes de Abril de cada ejercicio del vestuario que le corresponda según lo fijado en el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de Mayo de 1.989, publicado en B.O.J.A (45/89 de 9 de Junio), el cual se une al presente Convenio como Anexo VII. Las modificaciones sobre vestuario se adoptarán por la Comisión de Interpretación y Vigilancia previa propuesta de la Subcomisión de Salud Laboral.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se dotará al personal laboral de la ropa de trabajo que corresponda al ejercicio de 1.990.

CAPITULO XIII.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 509.- Salario Base:

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el artº 21, en función del grupo profesional en que esté encuadrado; su cuantía para 1.990 es la que figura en el anexo I.

Artículo 519.- Complementos Salariales:

1.-ANTIGUEDAD: Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo II, en función del grupo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier administración, será reconocido como servicios previos.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscritos sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

2.-COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE.-

Es la cantidad que perciben algunos trabajadores para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

3.-PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Los Trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se pagarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

Sueldo Base Mensual +
Cantidad Mensual per-
cibida por antigüedad.
----- X
180

Nº de días de servicios
prestados en el semestre
anterior a 1 de Junio o
1 de diciembre. (Los meses
completos se computarán
de 30 días a estos efectos).

El trabajador que cese al servicio de la Junta de Andalucía, antes del devengo de las citadas pagas, tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

4.-COMPLEMENTO DE CATEGORIA:

Su cuantía es la fijada en el Anexo III.

5.-COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:

Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, de responsabilidad, incompatibilidad, y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses.

La cuantía es la establecida para el puesto en la relación de puestos de trabajo.

Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

6.-COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO:

Los trabajadores que por la aplicación del I Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, tuviesen reconocido un complemento personal transitorio, lo mantendrán para 1.990, en la cuantía que tuviesen reconocida al 31/12/89.

Los incrementos retributivos derivados de cambio de puesto de trabajo por promoción absorberán C.P.T. en las cantidades fijadas en el Anexo IV.

El porcentaje o cuantía en que puedan ser absorbibles los C.P.T. en 1.991, se determinará, como resultado de la negociación de la revisión salarial para dicho año.

7.-COMPLEMENTO POR TRABAJOS NOCTURNOS:

Las retribuciones de los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas, se incrementarán en las cuantías que figuran en el Anexo V.

8.-COMPLEMENTOS POR TRABAJO EN DOMINGOS O FESTIVOS:

Su cuantía es la fijada en el Anexo VI.

9.- TURNICIDAD:

El complemento de turnicidad retribuye la realización de trabajo en turno rotativo. Se cuantifica en el 20% del salario base del grupo al que pertenece el trabajador. Dichas cuantías figuran en el Anexo VII del presente Convenio.

10.- COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD:

En el presente ejercicio los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, una cuantía única por el concepto de productividad de 41.398 ptas. En caso de que no se hubiese trabajado la totalidad del ejercicio de 1.990, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado, que se hará efectiva en el mes de Octubre.

11.- OTROS COMPLEMENTOS:

Podrá acordarse por la Comisión de Interpretación y Vigilancia el establecimiento de Complementos Personales o de Complementos de Puesto de Trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, se produzcan diferencias retributivas.

12.- COMPLEMENTO CONVENIO:

Se establece para el año 1.990 un Complemento de Convenio a percibir por los trabajadores integrados en los Grupos profesionales 3º, 4º y 5º por importe de 12 pagas mensuales de 1.500 ptas. cada una.

13.- REVISION SALARIAL:

A partir de 1.990, se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito del Convenio en el caso de que el I.P.C. previsto sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones del personal laboral sujeto a Convenio, una vez

incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia de puntos, respecto al I.P.C. registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, en relación con el I.P.C. previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, en su caso, a partir de la desviación existente del I.P.C. previsto y la tasa interanual de precio Noviembre sobre Noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina de los trabajadores del mes de Enero y será consolidable a todos los efectos.

Artículo 52º.-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 vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros 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 Real Decreto 1.683/1.987 de 30 de Diciembre, sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, o normas que en cada momento regulen esta materia. Según lo estipulado en el artículo primero de la Orden de 1 de marzo de 1.983, las horas definidas en el apartado 2 siempre tendrán carácter de estructurales. En relación con el artículo 35, apartados 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 lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a dos y medias si se prestan en domingo o festivo. 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.-El valor de la hora extraordinaria para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

Salario Ordinario

1.612

----- x 1'75

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 2.

Artículo 539.-

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 21 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

CAPITULO XIV.- ACCION SOCIAL.

Artículo 540.-

Se establece la cantidad de 350 millones para Acción Social en el ejercicio de 1990, y revisable en su cuantía para 1991.

Artículo 550.-

Para la distribución de este fondo de Acción Social se establecen los siguientes apartados, sin perjuicio de la creación de nuevos apartados por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia:

- a) Ayuda por estudio: Estas ayudas serán aplicables a los hijos de los trabajadores y a los trabajadores que cursen estudios de enseñanzas oficiales.
 - b) Ayuda Protésica y odontológica.
 - c) Ayuda para préstamos y anticipos.
 - d) Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos: Todo trabajador cuyos hijos o consortes sean disminuidos físicos o psíquicos percibirán la ayuda para el mejor desarrollo, recuperación y atención de los mismos.
 - e) Ayudas a guarderías y cuidados de hijos: Se establecerá una ayuda para guarderías por cada uno de los hijos del trabajador de hasta la edad de 5 años.
 - f) Seguros de accidentes individuales: Todo el personal laboral de la Junta de Andalucía estará asegurado y adherido a esta póliza.
- Por muerte.....al menos 2.500.000 ptas.
 Incapacidad p.a. o g.i.al menos 5.000.000 ptas.
 Beneficiarios: los designados por el asegurado. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 560.-

Los procedimientos para la concesión de las ayudas contempladas en los apartados anteriores, así como sus cuantificaciones monetarias se determinarán por la Comisión de Interpretación y Vigilancia en base a los 350 millones disponibles para el año 1990.

CAPITULO XV.- JUBILACION.

Artículo 570.-

- 1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 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 profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.
- 2.- La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3.- 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 vacantes, cuando éste proceda. Esta información se hará a la Comisión de Interpretación del Convenio, quién podrá emitir informe al respectq.

Artículo 580.-

1.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1194/85 de 17 de julio. En este supuesto, el trabajador percibirá un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido en el que no se computarán los pluses- y la pensión de jubilación, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los 65 años. Asimismo, percibirá 16.500 pts. por año de servicio.

2.- La solicitud dirigida al Órgano competente, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

CAPITULO XVI.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 590.- Derechos de los Trabajadores:

1.- Realización de Asambleas en el Centro de Trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

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 constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: en este caso podrán ser convocadas también por el veinte por ciento 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 diez por ciento del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del cinco por ciento y a cinco horas anuales cuando la afiliación sea inferior a dicho cinco por ciento. 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.

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 descuente de su nómina, el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

Artículo 600.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

Los Comités de Empresas 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. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores de cada Centro:

-Centros o Servicios de hasta doscientos cincuenta trabajadores: cuarenta horas.

-Centros o Servicios de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: cincuenta horas.

-Centros o Servicios de más de quinientos trabajadores: setenta y cinco horas.

2.- 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 sus actividades representativas.

3.- 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 rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Delegado Provincial 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.

4.- 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 actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Junta de Andalucía o la 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 durante el transcurso de dicha negociación.

5.- 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 3 años después del cese en el cargo.

6.- 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 y Delegados de Personal en materia laboral relacionada con la Junta de Andalucía, del Centro o del Servicio, todo ello para facilitar información a sus representados.

7.- Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados 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. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de 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.

8.- Los Comités de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta de la Junta de Andalucía un ejemplar del B.O.J.A.

9.- Los gastos de desplazamientos e 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 abonados por ésta.

Artículo 619.- Derechos de las Centrales Sindicales y Afiliados:

1.- Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar, mediante escrito a la Consejería de Gobernación, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo de 22 trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La Consejería citada, comunicará a las Consejerías y órganos 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 subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción del salario por cada trabajador dispensado, 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 aquella. Estos trabajadores serán sustituidos automáticamente mediante contratos de interinidad.

Igualmente las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio tendrán derecho a percibir una subvención de la Junta de Andalucía para la realización de actividades de formación sindical y culturales. Dicha subvención lo será de forma proporcional a la representación de dichas Organizaciones en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, y no podrá exceder en su cuantía máxima de tres millones de pesetas.

2.- Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo. Cuando la plantilla exceda de cien 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 y alcance, como mínimo una afiliación del 10%.

B) Nombrar a un Delegado cuando el número de afiliados alcance el diez por ciento para Centros o Servicios de hasta doscientos cincuenta trabajadores y el cinco por ciento cuando sea de más de doscientos cincuenta y un trabajadores; si supera el quince por ciento en el primer caso y el siete y medio por ciento en el segundo, podrán nombrar un Delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los Delegados podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que dispone los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del centros 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 al mismo 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 y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

C) Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tengan el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, 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 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:

e.1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

e.2. 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.

e.3. 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 colocarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

G) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones Sindicales que les sean propias.

CAPITULO XVII.- MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS:

Artículo 629.- Cualquier conflicto colectivo que se suscite, en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de lícitud, el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

Caso de que no se llegue, en dicha Comisión, a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:

Durante la vigencia del presente Convenio las revisiones que se lleven a cabo de las relaciones de puesto de trabajo, en lo que afecte al Personal Laboral se realizarán previa negociación con las Centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:

Siempre que esté garantizada la reciprocidad se podrá reservar un tanto por ciento no superior a un 10% de las plazas vacantes de personal laboral fijo para su provisión en concurso de traslado por personal laboral fijo al servicio de otras administraciones públicas. Este concurso de traslados se realizaría conjuntamente con el de acceso a la condición de laboral fijo. Una vez la Administración de la Junta de Andalucía tenga asegurada la reciprocidad lo comunicará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia a los efectos de esta Disposición.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA:

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes de este tercer Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA:

En atención a las peculiaridades del personal docente y técnico de apoyo que preste sus servicios en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de menores, E.G.B., Educación Especial y Educación de Adultos, la Consejería de Educación y Ciencia y las Delegaciones provinciales de dicha Consejería, en su caso, regularán para este personal lo contemplado en los artículos 21, 22 y 23 de este Convenio, con sujeción a lo previsto en los mismos, previo acuerdo de los representantes de los trabajadores y en la Comisión de Interpretación y Vigilancia. En el caso de que los indicados centros no tengan dependencia orgánica y funcional de la Consejería de Educación y Ciencia, la regulación a que se ha hecho referencia se realizará, en su caso, por la Consejería correspondiente.

Mientras tanto no se lleve a cabo lo dispuesto en esta Disposición Adicional continuará vigente lo acordado respecto a esta materia durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA:

Los trabajadores que ostenten la condición de fijos discontinuos y ocupen plaza que figure con tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo, adquirirán la condición de trabajadores fijos con prestación de servicios continuados cuando por modificación de la citada Relación de Puestos el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA:

Se anexan al presente Convenio y formarán parte integrante del mismo los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fechas 27-5-86, 18-5-89 y 21-2-90 que figuran como Anexo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA:

La Comisión de Interpretación y Vigilancia se constituirá en 15 días, tras la publicación en B.O.J.A. del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:

En 30 días tras la publicación en B.O.J.A. del presente Convenio, la Comisión de Interpretación y Vigilancia revisará su Reglamento Interno de funcionamiento, que se anexa al presente Convenio como Anexo/VIII.

A N E X O IS U E L D O B A S E

GRUPO	PTAS:/AÑO (12 Pagas)	IMPORTE MENSUAL
I	1.474.782	122.899
II	1.251.699	104.308
III	933.037	77.753
IV	762.933	63.578
V	696.471	58.039

A N E X O IIC O M P L E M E N T O A N T I G Ü E D A DV A L O R T R I E N I O

GRUPO	PTAS:/AÑO (12 Pagas)	IMPORTE MENSUAL
I	56.604	4.717
II	45.283	3.774
III	33.962	2.830
IV	22.667	1.889
V	16.994	1.416

A N E X O I I IC O M P L E M E N T O C A T E G O R I A

<u>GRUPO</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>IMPORTE ANUAL</u>	<u>IMPORTE MENSUAL</u>
I	-	578.740	48.978
II	-	527.702	43.975
III	2ª	497.670	41.473
III	1ª	437.644	36.470
IV	2ª	437.644	36.470
IV	1ª	407.638	33.970
V	2ª	407.638	33.970
V	1ª	377.606	31.467

A N E X O I VI M P O R T E D E L A A B S O R C I O N M A X I M A A N U A L D E L C . P . T .

GRUPO	I	17.000.- <u>ts</u>
GRUPO	II	14.000.- <u>ts</u>
GRUPO	III CAT. 2ª	5.000.- <u>ts</u>
GRUPO	III CAT. 1ª	2.000.- <u>ts</u>

A N E X O VC O M P L E M E N T O P O R T R A B A J O S N O C T U R N O S

<u>GRUPO</u>	<u>PTAS:/HORA</u>
I	500
II	500
III	400
IV	400
V	400

A N E X O VIC O M P L E M E N T O P O R T R A B A J O S E N D O M I N G O S Y F E S T I V O S

<u>GRUPO</u>	<u>IMPORTE POR DIA TRABAJADO</u>
I	2.000.-Pt
II	2.000.-Pt
III	1.800.-Pt
IV	1.800.-Pt
V	1.800.-Pt

A N E X O VIIP L U S T U R N I C I D A D

<u>GRUPO</u>	<u>IMPORTE MENSUAL</u>
I	24.580
II	20.862
III	15.551
IV	12.716
V	11.608

ANEXO - VIIIREGLAMENTO INTERNO COMISION INTERPRETACION Y VIGILANCIA.ARTICULO 19.- FINALIDAD.-

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, que se crea según lo establecido en el Artº. 79.5 del vigente Convenio Colectivo, tiene por objeto el velar por el estricto cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de aquellos temas que puedan plantearse, que repercutan y/o afecten al personal laboral, incluido en el ámbito de aplicación de dicho Convenio.

ARTICULO 20.- COMPOSICION.-

La Comisión estará formada por doce miembros, de los cuales seis serán por parte de la Administración y otros seis por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, de los que cuatro lo serán por U.G.T. y dos por CC.OO.

El Presidente de la Comisión será el Ilmo. Sr. Secretario General para la Administración Pública o persona autorizada, con poder de decisión, en quien éste delegue.

El Secretario de la Comisión será la persona que designe la Administración que asistirá a la reunión con voz pero sin voto.

Tanto la Administración como cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrá contar con un máximo de dos asesores.

Cada una de las partes, previo al inicio de cada reunión, acreditará, ante el Sr. Secretario, a sus representantes asistentes a la misma.

ARTICULO 30.- FUNCIONAMIENTO.-30.1.- DE LAS REUNIONES.-

De todas las reuniones, se levantará Acta numerada que deberá ser confeccionada, de modo que puedan ser aprobadas y firmadas por los representantes sindicales y de la Administración en la reunión siguiente.

Aprobada el Acta y de forma inmediata, el Secretario enviará copia a las Centrales Sindicales presentes en la Comisión, a las Secretarías Generales Técnicas de las Consejerías y Secretarías Generales de los Organismos Autónomos.

El Orden del Día de las reuniones será fijado en la Comisión Permanente, que se crea en el Artº. 39.3 de este Reglamento, de acuerdo con las propuestas de la Administración y las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, para lo cual dicha Comisión se reunirá con diez días al menos de antelación, a la reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, si ésta fuere Ordinaria y por el tiempo indispensable que nunca podrá ser inferior a veinticuatro horas, si es Extraordinaria.

30.1.1 DE LAS REUNIONES ORDINARIAS.-

Las reuniones Ordinarias se celebrarán una vez al mes, en el día y hora que se acuerde por la propia Comisión de Interpretación y Vigilancia y para lo que se establecerá, a ser posible, un calendario trimestral.

Por el Secretario se remitirá la convocatoria a los portavoces de la Administración y de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión así como a la Federación Regional de estas mismas Centrales. La convocatoria se hará por escrito y con siete días de antelación como mínimo.

30.1.2 DE LAS REUNIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las reuniones Extraordinarias podrán ser convocadas por Resolución del Sr. Presidente, por procedimiento de urgencia, siempre que el contenido de los temas así lo requiera, bien por iniciativa propia o bien a petición de la parte social y planteada dicha petición por cualquiera de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Por el Secretario se citará con el mismo requisito de la ordinaria y con una antelación mínima de veinticuatro horas.

30.2.- DE LOS COMPONENTES DE LA COMISION.-30.2.1.- Del Presidente:

- Dictaminará el comienzo y finalización de las reuniones.
- Velará por la adecuada marcha de las reuniones.
- Dará la palabra a los restantes miembros y podrá tasar el tiempo de actuación de éstos en los debates, cuando por operatividad, lo crea conveniente.
- Dirigirá los debates y propondrá las votaciones.
- Acotará el tiempo en los recesos.

30.2.2.- Del Secretario:

-Levantará Acta de todo lo tratado, para el fiel reflejo de las reuniones, haciendo constar cuantas cuestiones e intervenciones les sean solicitadas por cualquiera de los miembros de la Comisión, especificando, en este caso, el carácter particular de dicha intervención.

-Convocará a los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia en los casos y formas especificadas en los artículos anteriores.

-Expedirá, a petición de los miembros, las certificaciones de los Acuerdos que se le indiquen.

-Tendrá a disposición de los componentes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, archivados y debidamente numerados por orden de fecha, tanto las Actas de las reuniones como de los Acuerdos que se tomen.

30.2.3.- De los Portavoces:

-El Presidente de la Comisión será el Portavoz por parte de la Administración.

-Cada Central Sindical firmante del Convenio nombrará, de entre sus representantes en la Comisión, a su propio Portavoz.

-Cada Portavoz podrá solicitar de la Presidencia recesos, cuando, para mejor entendimiento, lo crea necesario.

-Corresponderá a los Portavoces la firma de las Actas de las reuniones.

30.2.4.- De los Asesores:

-Los Asesores tienen como misión asistir a la Administración y a las Organizaciones Sindicales, respectivamente, en todos aquellos temas, que por su particularidad así lo requiera.

-Tendrán voz pero no voto.

30.3.- COMISION PERMANENTE Y COMISION DE TRABAJO.-

Se crea una Comisión Permanente de seis miembros de los que tres lo serán por la Administración, dos por U.G.T. y uno por CC.OO:

Se reunirá como mínimo dos veces al mes y entre sus funciones específicas estará la elaboración del Orden del Día de las reuniones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, y el estudio y aprobación, en su caso, siempre pendiente de la ratificación por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, de las peticiones documentales que se presenten

El plazo de estudio y tramitación de documentos por la Comisión Permanente, no será superior a treinta días hábiles desde que el escrito haya sido registrado en la Consejería de Gobernación.

30.4.- DE LOS ACUERDOS.-

Para la válida adopción de Acuerdos se requerirá, la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

El voto será ejercido por los portavoces de la Administración y de cada una de las Centrales Sindicales, respectivamente, y a este efecto se computará el voto de cada Portavoz, como la suma de los votos de los componentes que, respectivamente, representan.

Debatido cada punto del Orden del Día, y antes de pasar al siguiente, se dará lectura al Acuerdo adoptado, en su caso, al objeto de que los miembros de la Comisión puedan emitir sus matizaciones, si las hubiere.

ARTICULO 40.- ATRIBUCIONES, DERECHOS Y OBLIGACIONES.-

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para el Personal Laboral reconocen a la Comisión de Interpretación y Vigilancia como ente autorizado para:

-Velar por el estricto cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

-Dictaminar sobre la interpretación del articulado del Convenio.

-Resolver cuantas cuestiones y consultas sean hechas por los trabajadores acogidos al Convenio y referidas al articulado del mismo.

La Administración se compromete a poner los medios para facilitar a las partes integrantes de la Comisión, que lo soliciten, la información complementaria para el estudio o valoración de los temas a tratar.

Las partes integrantes de la Comisión velarán por el cumplimiento del presente Reglamento así como el de todos aquellos Acuerdos que se adopten.

DISPOSICION FINAL.-

Los componentes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia reconocen y aceptan este Reglamento como norma válida y se comprometen a actuar, en todo momento, dentro de lo especificado en su articulado.

Por los asistentes se adopta el Acuerdo de aprobar en todos sus términos los cuatro artículos y la Disposición Final, que a partir de hoy constituyen el Reglamento Interno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

ANEXO IX

ANEXO QUE SE CITA EN EL ARTICULO 10 DEL TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

ACUERDO de 4 de Noviembre de 1.985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 23 de Octubre de 1.985.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 107, de fecha 15 de Noviembre de 1.985, páginas 3181 y siguientes.

ACUERDO de 10 de Junio de 1.986, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 27 de Mayo de 1.986.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 61, de fecha 24 de Junio de 1.986, páginas 2221 y siguientes.

ACUERDO de 10 de Junio de 1.986, de la Dirección General de Trabajo, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su sesión del día 27 de Mayo de 1.986.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 61, de fecha 24 de Junio de 1.986, páginas 2236 y siguientes.

ACUERDO de 3 de Febrero de 1.987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión del 19 de Diciembre de 1.986.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 14, de fecha 20 de Febrero de 1.987, páginas 628 y siguiente.

ACUERDO de 20 de Noviembre de 1.987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión del 16 de Septiembre de 1.987.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 99, de fecha 24 de Noviembre de 1.987, páginas 5329 y siguientes.

ACUERDO de 23 de febrero de 1.988, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión de 3 de Diciembre de 1.987 sobre Profesores de Prácticas, Monitores de Transportes y Personal del Consejo Superior de Deportes.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 23, de fecha 18 de Marzo de 1.988, páginas 1056 y siguiente.

ACUERDO de 11 de Enero de 1.990, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo adoptado sobre el II Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, tomado en su reunión de 27 de Noviembre de 1.989, sobre Monitores de Residencias Escolares.

Este Acuerdo se publicó en el B.O.J.A. nº 7, de fecha 24 de Enero de 1.990, página 337.

ANEXO X

ACUERDO de la Comisión Paritaria de Clasificación del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, que se eleva a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, para su aprobación y posterior publicación.

Corrección de Errores del Anexo al Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, publicado por Acuerdo de 4 de Noviembre de 1.985 de la Dirección General de Trabajo (B.O.J.A. nº 107 de 15-11-85).

GRUPO III

Conv. Colectivo.- Instituto para la Conservación de la Naturaleza: Incluir la categoría denominada "Capataz de Obra", entre las categorías "Fotointerpretador" y "Capataz de Inventario".

Conv. Colectivo.- Instituto de Reforma y Desarrollo Agrario: Donde dice "Mecánico" debe decir "Mecánico-Conductor".

Conv. Colectivo.- Enseñanza Privada: Donde dice "Oficial Administrativo", debe decir "Oficial Administrativo o Administrativo".

Conv. Colectivo.- Instituciones de Protección y Tutela de Menores: Incluir la categoría denominada "Cocinero".

Conv. Colectivo.- Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo: Incluir la categoría denominada "Técnico Práctico de Laboratorio", entre las categorías de "Técnico Práctico de Control y Vigilancia de Obras" y "Técnico Práctico por Analogía".

Conv. Colectivo.- Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones: Donde dice "Contramaestre y Contramaestre, Mercante, Marina", debe decir "Contramaestre y Contramaestre de Marina Mercante".

Conv. Colectivo.- Oficinas y Despachos (Granada): Incluir la categoría "Oficial 1ª Administrativo".

Conv. Colectivo.- Medios de Comunicación Social: Anular la categoría denominada "Ayudante de 1ª", e incluir las categorías de "Linotipista" y "Auxiliar de Linotipista".

Incluir el Convenio Colectivo: Oficinas y Despachos de Jaén, con la categoría denominada "Oficial 1ª Administrativo".

Incluir el Convenio Colectivo: Establecimientos Sanitarios, con la categoría denominada "Oficial Administrativo".

Incluir el Convenio Colectivo: Diputación Provincial de Almería, con la categoría denominada "Oficial Administrativo".

GRUPO IV

Conv. Colectivo.- Instituto de Reforma y Desarrollo Agrario: Donde dice "Operador de Máquinas elementales de Oficios", debe decir "Operador de Máquinas elementales de Oficina".

Conv. Colectivo.- Instituciones de Protección y Tutela de Menores: Debe anularse la categoría denominada "Cocinero".

Conv. Colectivo.- Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo: Se deben incluir las categorías denominadas "Vigilante Nivel 7", "Vigilante Nivel 6" y "Laborante (a extinguir)", entre las denominadas "Auxiliar Técnico de Obras, Taller, Instalaciones y Explotaciones" y "Operador de Máquinas básicas".

Conv. Colectivo.- Oficinas y Despachos (Jaén): Donde dice "Oficial Administrativo", debe decir "Oficial 2ª Administrativo".

Conv. Colectivo.- Oficinas y Despachos (Granada): Donde dice "Oficial Administrativo", debe decir "Oficial 2ª Administrativo".

Conv. Colectivo.- Medios de Comunicación Social: Deben anularse las categorías denominadas "Linotipista" y "Auxiliar de Linotipista", e incluirse la categoría denominada "Ayudante de 1ª".

Conv. Colectivo.- Establecimientos Sanitarios Granada: Debe anularse la palabra Granada y la categoría denominada "Oficial Administrativo", e incluirse la categoría denominada "Oficial de Oficios".

Conv. Colectivo.- Diputación Provincial de Almería: Debe anularse la categoría denominada "Oficial Administrativo".

Conv. Colectivo.- Salario Mínimo de Cádiz: Donde dice "Oficial Administrativo", debe decir "Oficial 2ª Administrativo".

Incluir el Convenio Colectivo: Junta de Puertos, con las categorías denominadas "Basculero" y "Celador Guardamuelles".

GRUPO V

Conv. Colectivo.- Enseñanza Privada: Donde dice "Personal no cualificado-Marinero-Peones", debe decir "Personal no cualificado-Marinero-Peones".

Conv. Colectivo.- Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo: Se deben anular las categorías denominadas "Vigilantes", "Vigilante", y "Laborante (a extinguir)".

Conv. Colectivo.- Junta Obras de Puertos: Debe decir Junta de Puertos. Anular las categorías denominadas "Basculero" y "Celador-Guardamuelles"

Conv. Colectivo.- Medio de Comunicación Social: Donde dice "Rep. Cto.", debe decir "Repartidor de Centro".

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO, PARA SU APROBACION Y POSTERIOR PUBLICACION.

Corrección de Errores del Anexo al Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, publicado por Acuerdo de 10 de Junio de 1.986, de la Dirección General de Trabajo (B.O.J.A. nº 61 de: 24-6-86).

Página 2222.- Definición Jefes de Servicios Técnicos y/o de Mantenimiento. Párrafo 9º, donde dice "Rpesponsible", debe decir "Responsable".

Página 2223.- Definición Profesores de Prácticas: Donde dice "ENSEÑANZA-ESCUELAS ARTESAXIA", debe decir "ENSEÑANZA-ESCUELAS ARTESANIA".

Definición Encargados. Párrafo 2º, donde dice "administración y comprobada experiencia...", debe decir "administración y con probada experiencia".

Página 2227.- Definición Conductores Mecánicos de 1ª: Donde dice "Conductor de Oficial 1ª", debe decir "Conductor de Oficial 1ª".

Página 2229.- Definición Celador Guardamuelles: Donde dice "Celabor-Guardamuelles", debe decir "Celador-Guardamuelles".

Página 2230.- Definición Personal de Servicios Domésticos. Párrafo 4º, donde dice "comedor", debe decir "comedor".

Página 2231.- Definición Peones y Mozos Especializados: Donde dice "YRIDA", debe decir "IRYDA".

Página 2235.- Después de GRUPO III, Sección C, y antes de Sección B, incluir "GRUPO IV". En Propuesta de clasificación de Directores de Guarderías, señalar como punto 2º, el que comienza "Los Trabajadores que se integren...".

Página 2239.- En Propuesta de Personal Vario sin clasificar de Salud y Consumo, punto 1º, la clasificación debe quedar:

Grupo	Categoría
II	Titulado Grado Medio
III	Administrativo
IV	Auxiliar Administrativo
V	Ordenanza
V	Conductor

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, DE CLASIFICACION DE LA CATEGORIA PROFESIONAL DE "INTERPRETE-INFORMADOR" DEL CONVENIO DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatada la existencia real de la categoría profesional de "Intérprete-Informador", entre el Personal afecto al Convenio Colectivo de Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, y no habiéndose definido esta categoría como tal en el vigente Convenio, aún cuando existen trabajadores que la tienen legalmente reconocidas, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Clasificación de la categoría profesional "Intérprete-Informador" dentro del Grupo III del vigente Convenio.

2.- Se integrarán en dicha categoría aquellos trabajadores que legalmente la tengan reconocida y aquellos otros que en la Consejería de Turismo, Comercio y Transportes ejerzan funciones administrativas y tengan como actividad principal la de atender al público, en las Oficinas de Turismo, conociendo y aplicando al menos dos idiomas modernos.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, DE CLASIFICACION DE LA CATEGORIA PROFESIONAL "PRACTICO DE TOPOGRAFIA" DEL CONVENIO DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Advertida la omisión de clasificación de la categoría profesional de "Práctico de Topografía" del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, esta Comisión Paritaria propone:

Incluir la categoría profesional "Práctico de Topografía", dentro del Grupo III del artº. 5 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA, DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE SALUD Y CONSUMO DE SEVILLA, PARA SU APROBACION.

Constatado el hecho de que no se ha clasificado al personal laboral existente en la Delegación Provincial de Salud y Consumo de Sevilla, por falta de comunicación de datos al respecto, esta Comisión Paritaria, acuerda clasificar a los mismos en los Grupos que a continuación se señalan:

Conv. Colectivo	Grupo	Categorías
ESTABLEC. SANITARIOS (SEVILLA)	III	Oficial Administrativo
	IV	Oficial de Oficios
	IV	Auxiliar Sanitario Especializado
	V	Auxiliar Sanitario no Especializado
	V	Ordenanza
	V	Telefonista
	V	Ascensorista
	V	Limpiadora

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Analizadas las especiales características de los trabajadores que se integran en la categoría profesional de "Restauradores", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura y dado que las funciones realizadas por dicho colectivo profesional, son idénticas a las que realizan en nuestra Comunidad Autónoma los trabajadores de igual categoría provenientes del Convenio Colectivo del Patronato Nacional de Museos, y habiéndose procedido en un principio a clasificar las categorías citadas, en diferentes Grupos de los señalados en el artº. 5.2 del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, concretamente los primeros en el Grupo III y los segundos en el Grupo II, realizados los estudios pertinentes y a la vista de los informes de la Consejería de Cultura, esta Comisión propone:

1.- Reclasificar la categoría profesional "Restauradores" del Convenio del Ministerio de Cultura, en el Grupo II del vigente Convenio.

2.- Los trabajadores que se integran en dicho Grupo y no tengan la titulación académica prevista para el Grupo II del artº. 5.2, tendrán la consideración de "a extinguir". Si en el transcurso del tiempo estos trabajadores obtuviesen la titulación requerida, se integrarán plenamente en dicho Grupo.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, DE CORRECCION DE ERRORES DEL ANEXO DE CLASIFICACION EN GRUPOS DEL CONVENIO COLECTIVO, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Apreciado error en la clasificación que se señala en el Anexo publicado por Acuerdo de 4 de Noviembre de 1.985, de la Dirección General de Trabajo (B.O.J.A. nº 107 de 15-11-85), de las conclusiones de la Comisión de Clasificación, en el Grupo V, Convenio Colectivo "Instituciones de Protección y Tutela de Menores", se debe anular la categoría profesional de "Celadores", e incluir, en el Grupo IV, Convenio Colectivo de la misma denominación, la anteriormente citada categoría profesional de "Celadores".

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, SOBRE CLASIFICACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DE CONSERJE MAYOR, CONSERJE Y PORTERO MAYOR DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL PATRONATO NACIONAL DE MUSEOS, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatada la existencia en nuestra Comunidad Autónoma, de trabajadores que ostentan la categoría profesional de "Conserje Mayor", "Conserje" y "Portero Mayor", provenientes del Convenio Colectivo para el personal del Patronato Nacional de Museos, y no habiéndose clasificado con anterioridad, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Clasificar las categorías profesionales de "Conserje Mayor", "Conserje" y "Portero Mayor" del Convenio Colectivo del Patronato Nacional de Museos en el Grupo V del vigente Convenio.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatado por esta Comisión el hecho de que el Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada, distingue, para las diversas categorías profesionales que en él se integran diversas secciones que corresponden a Enseñanzas Regladas, No Regladas, Residencias y Centros Sociales y dado que en esas secciones se repiten categorías de igual denominación y con contenido profesional y requisitos de titulación obviamente diferentes, se estima procedente recoger, mediante un Acuerdo, la clasificación de las distintas categorías que componen las

secciones antes aludidas del Convenio de la Enseñanza Privada en los grupos que se señalan en el artº. 5º del Convenio actualmente en vigor. A tal efecto, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Clasificar las categorías profesionales que se indican en el Convenio para la Enseñanza Privada:

GRUPO I	Sección A	Director Subdirector Jefe de Estudios Jefe de Departamento Profesor
	Sección C	Director Subdirector o Preceptor Jefe de Estudios-Tutor Secretario, Gerente-Administrador
GRUPO II	Sección A	Director Subdirector Jefe de Estudios Jefe de Departamento Profesor
	Sección C	Director Subdirector o Preceptor Jefe de Estudios-Tutor Secretario, Gerente-Administrador
GRUPO III	Sección A	Director Subdirector Jefe de Estudios Jefe de Departamento Profesor
	Sección B	Director Subdirector Jefe de Estudios Jefe de Departamento Profesor Jefe de Taller Maestro de Taller
	Sección C	Director Subdirector o Preceptor Jefe de Estudios-Tutor Secretario, Gerente-Administrador
GRUPO IV	Sección B	Director Subdirector Profesor
	Sección C	Director Tutor

2.- La inclusión de las distintas categorías profesionales aquí señaladas, comportan, por un lado, la adscripción de los trabajadores que las ostentan, a puestos de trabajo con contenido profesional acorde con el Grupo en que están clasificados, y por otro, el que aquellos trabajadores que no tengan la titulación requerida para los Grupos I y II, serán considerados "a extinguir".

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Analizadas las especiales características de los trabajadores que se integran en la categoría profesional de "Directoras de Guarderías", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, y dado que las funciones realizadas por dicho colectivo profesional, son idénticas a las que realizan en nuestra Comunidad Autónoma los trabajadores de igual categoría provenientes del Convenio Colectivo del Instituto Nacional de Asistencia Social (I.N.A.S.) y habiéndose procedido en un principio a clasificar las categorías citadas en diferentes Grupos de los señalados en el artº. 5.2 del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, realizados los estudios pertinentes y a la vista de los informes de la Consejería de Cultura, esta Comisión propone:

1.- Reclasificar la categoría profesional "Directoras de Guarderías" del Convenio del Ministerio de Cultura, en el Grupo II del vigente Convenio.

2.- Los trabajadores que se integran en dicho Grupo y no tengan la titulación académica prevista para el Grupo II del artº. 5.2 tendrán la consideración de "a extinguir". Si en el transcurso del tiempo estos trabajadores obtuviesen la titulación requerida, se integrarán plenamente en dicho Grupo.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Una vez analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo V. de la categoría de "Peón Especializado", proveniente

del Convenio Colectivo del Instituto Nacional de Asistencia Social y vistas las alegaciones recibidas en esta Comisión, formuladas por parte del personal afectado, esta Comisión Paritaria de Clasificación propone:

1.- Anular la categoría profesional de "Peón Especializado de Mantenimiento" del Convenio Colectivo del I.N.A.S., del Grupo V, en el que se encontraba clasificada.

2.- Clasificar la categoría profesional anteriormente citada, en el Grupo IV del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Advertido error en la clasificación, dentro del Grupo IV, de las categorías de "Programador de Máquinas Básicas" y "Auxiliares Técnicos de Obra", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, esta Comisión Paritaria de Clasificación propone:

1.- Anular las categorías de "Programador de Máquinas Básicas" y "Auxiliares Técnicos de Obra" del Convenio Colectivo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, del Grupo IV en el que se encontraban clasificadas.

2.- Clasificar las categorías profesionales anteriormente citadas en el Grupo III del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatado el hecho de que no se ha clasificado al personal laboral afecto al Convenio Colectivo de Actividades Sanitarias de Córdoba, por falta de comunicación de datos al respecto, esta Comisión Paritaria acuerda clasificar a los mismos, en los Grupos que a continuación se señalan y englobarlas junto con las del Convenio de Establecimientos Hospitalarios.

Convenio Colectivo	Grupo	Categorías
ACTIVIDADES SANITARIAS DE CORDOBA	I	Médico Interino
	III	Encargado Serv. Generales
	IV	Encargado de Lavadero, Ropero y Plancha
	IV	Aux. Sanitario Especializado
	V	Vigilante Nocturno

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo IV, de la categoría profesional "Aux. Técnico de Obras, Talleres, Instalaciones y Explotaciones", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, y dado que las funciones realizadas por dicho colectivo son idénticas a las de la misma categoría del Convenio del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, que, mediante propuesta de esta Comisión de fecha 2 del actual, fue clasificada en el Grupo III, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Anular la categoría de "Aux. Técnico de Obras, Talleres, Instalaciones y Explotaciones" del Convenio Colectivo del Ministerio de Transporte, Turismo y Comunicaciones, del Grupo IV, en el que se encontraba clasificada.

2.- Clasificar la categoría profesional anteriormente citada en el Grupo III del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Una vez analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo III, de la categoría de "Jefe de Departamento de Restauración", proveniente del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, y que, mediante propuesta de esta Comisión, de fecha 4 de Febrero pasado, se ratificó la clasificación de la categoría de "Restauradores" del mismo Convenio, quedando integrada en el Grupo II, esta Comisión propone:

1.- Reclasificar la categoría profesional de "Jefe del Departamento de Restauración" del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, en el Grupo II del vigente Convenio para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

2.- Los trabajadores que se integren en dicho Grupo y no tengan la titulación académica prevista para el Grupo II del artº. 5.2 tendrán la consideración de "a extinguir". Si en el transcurso del tiempo, estos trabajadores obtuviesen la titulación requerida, se integrarán plenamente en dicho Grupo.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatada la existencia en nuestra Comunidad Autónoma, de trabajadores que ostentan la categoría profesional de "Jefe de 1ª Administrativo", provenientes del Convenio Colectivo para el Personal de Oficinas y Despachos y no habiéndose clasificado con anterioridad, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Clasificar la categoría profesional de "Jefe de 1ª Administrativo" del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, en el Grupo III del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Una vez analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo V de las categorías de "Dispensera" e "Intendente", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, y vistas las alegaciones recibidas, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Anular las categorías de "Dispensera" e "Intendente" del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, del Grupo V en el que se encontraban clasificadas.

2.- Clasificar las categorías profesionales anteriormente citadas, en el Grupo IV del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Una vez analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo IV de las categorías de "Jefe Taller Artesanía" y "Maestra de Taller", provenientes del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, y dadas las características de las funciones a realizar por dichos colectivos, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Anular las categorías de "Jefe Taller Artesanía" y "Maestra de Taller", del Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura, del Grupo IV en el que se encontraban clasificadas.

2.- Clasificar las categorías profesionales anteriormente citadas, en el Grupo III del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatado el hecho de que, con posterioridad a la Clasificación en Grupo del artº. 5º del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, efectuada por esta Comisión Paritaria y publicada en B.O.J.A. nº 107 de 15 de Noviembre de 1.985, han sido transferidos a la Consejería de Salud y Consumo, personal laboral denominado "Vario sin Clasificar", personal que es necesario adscribir a los Grupos citados anteriormente, esta Comisión Paritaria, propone:

1.- Clasificar, dentro de los Grupos que a continuación se relacionan al personal denominado "Vario sin Clasificar" de la Consejería de Salud y Consumo.

Grupo	Categoría
II	Titulado Grado Medio
III	Administrativo
IV	Auxiliar Administrativo
V	Ordenanza
V	Conductor

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA AL LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Constatada la existencia de trabajadores en esta Comunidad Autónoma, que ostentan las categorías profesionales de "Encargado" y "Subencargado", provenientes del Convenio Colectivo de Juntas de Puertos, y no habiéndose clasificado tales categorías en los Grupos del artº. 5º del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, por falta de comunicación de datos al respecto, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Clasificar las categorías profesionales de "Encargado" y "Subencargado" provenientes del Convenio Colectivo de Juntas de Puertos, en el Grupo III del vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo IV, de la categoría de "Auxiliar de Laboratorio", proveniente del Convenio Colectivo para el personal laboral del Plan de Explotación Marisquera y Cultivos Marinos de la Región Suratlántica (PEMARES), y a la vista de los informes y alegaciones presentadas, dado que a pesar de su definición como "Auxiliar de Laboratorio", las funciones y características del puesto de trabajo son similares a las de "Analista de Laboratorio", esta Comisión Paritaria propone:

1.- Anular la categoría profesional de "Auxiliar de Laboratorio", del Convenio Colectivo de PEMARES, del Grupo IV donde se encontraba clasificada.

2.- Clasificar la categoría profesional anteriormente citada, en el Grupo III del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

PROPUESTA DE LA COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, QUE SE ELEVA A LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA PARA SU APROBACION.

Analizada la clasificación efectuada, dentro del Grupo IV del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, de la categoría profesional de "Adjunto de Taller", proveniente del Convenio Colectivo de Educación Especial, y a la vista de las alegaciones presentadas, dadas las funciones y cometidos de los trabajadores que ostentan tal categoría, esta Comisión Paritaria propone:

1.- Anular la categoría de "Adjunto de Taller" del Convenio Colectivo de Educación Especial, del Grupo IV del Convenio para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, en el que se encontraba clasificado.

2.- Clasificar la categoría profesional anteriormente citada, dentro del Grupo III del Convenio Colectivo en vigor.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE PEMARES.

Primero. Los trabajadores de los Centros de PEMARES de Cartaya (Huelva) y Puerto de Santa María (Cádiz) afectados por los traslados de sus anteriores puestos de trabajo efectuados en 1.985, tendrán derecho a la percepción de Plus de Distancia y Transporte por los recorridos que efectúen desde sus lugares de Residencia hasta el Centro de trabajo, con el cómputo de kilometraje que tenían reconocido con anterioridad al acuerdo adoptado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia en sesión celebrada el día 18 de mayo de 1.989 (B.O.J.A. nº 45/1989, de 9 de junio).

Segundo. La cuantía del citado Plus será la misma que con carácter general se aplique en cada momento a los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía.

Tercero. El presente acuerdo tendrá efectos económicos de 1 de enero de 1.989, cesando en su aplicación a aquellos trabajadores afectados que voluntariamente pasen a residir en el Municipio donde esté ubicado su Centro de Trabajo, a los cuales les será de aplicación lo acordado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia en fecha 18 de mayo de 1.989 (B.O.J.A. nº 45/1989, de 9 de junio).

Aquellos trabajadores que cambien su residencia a lugar distinto del que tuviesen reconocido a los efectos de este Plus, y no se instalen en Cartaya (Huelva) o Puerto de Santa María (Cádiz), tendrán derecho al cómputo de kilometraje real existente desde su nuevo Municipio de residencia hasta el Centro de Trabajo, siempre que la distancia fuere menor que la anteriormente reconocida.

Se anexa al presente acuerdo relación de trabajadores afectados por el mismo, con indicación de lugar de residencia y kilómetros reconocidos a efectos de este Plus.

ANEXO XI

ANEXO QUE SE CITA EN LA DISPOSICION ADICIONAL SEXTA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA.

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA EN SESION CELEBRADA EL DIA 27 DE MAYO DE 1.986.

Punto 9º.-

Comida:

Se acepta la propuesta de CC.OO. en el sentido siguiente, es decir, los trabajadores afectados por este Convenio que presten servicios en centros que tengan servicios de comedor, tendrán derecho a una comida por día trabajado y aquéllos que en compensación por dicha comida vinieren percibiendo un complemento económico, lo mantendrán como complemento personal y a extinguir.

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA EN SESION CELEBRADA EL DIA 21 DE FEBRERO DE 1.990, PUBLICADO EN B.O.J.A. Nº 29 DE 6 DE ABRIL DE 1.990.

Punto segundo de su Orden del Día:

"Que al Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía en el ámbito del actual Convenio Colectivo le será de aplicación el Decreto 54/89, de 21 de Marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, desde la fecha de entrada en vigor del citado Decreto".

ANEXO

NOMBRE	RESIDENCIA	KM. AL CENTRO DE TRABAJO
Alfaro Ruiz, Ignacio	Cádiz	39
Crespo Camacho, Rafael	Cádiz	39
Méndez Cifuentes, Jesús	Cádiz	39
Pérez Rodríguez, José Manuel	Sanlúcar	54
Ramírez de Arellano, L. Felipe	Sanlúcar	54
Cicre Buenaga, Pilar	Cádiz	39
Vázquez Salas, Nicolás	Cádiz	39
Alarcón López, Juan A.	Cádiz	39
Bruzón Gallego, M ^a Angeles	Cádiz	39
Cárdenas Rojas, Salvador	Cádiz	39
Marengo Sierra, José Luis	Cádiz	39
Repiso Carrasco, Francisco	Cádiz	39
Ríos Estévez, Jaime	Cádiz	39
Alarcón Daza, Juan	Cádiz	39
Arroyo Alvarez, Inmaculada	Cádiz	39
Infantes Flores, Carmen	Huelva	42
Gomez Rojas, Serafín	Huelva	42
Pérez Gragera, Juan M.	Lepe	37
Santa María Martínez, Manuela	Lepe	37
Royo Rodríguez, Abelardo	Huelva	42
Del Valle Pineda, José	Lepe	37
Andicoechea Buruchaga, Ramón	Huelva	42
Alvarez García, Genaro	Huelva	42
Gutiérrez Cordero, J. Manuel	Huelva	42
Gutiérrez Terrero, José	Huelva	42
Cruzado Luna, M. Luis	Lepe	37
Suárez Vicente, Juan	Lepe	37
Villagrán Palazón, Manuel	Cádiz	37
Garrucho Rocher, J. Joaquín	Huelva	42
Parralo Bayo, Juan J.	Gibraleón	58
López López, J. Antonio	Isla Cristina	66
Morales Cañabate, Jesús	Huelva Excedencia	42
Rodríguez Colombo, Antonio	Huelva	42
Pacheco Gutiérrez, Manuela	Isla Cristina	66
Sánchez Izquierdo, Francisco J.	Huelva	42
García Jiménez, Teresa	Lepe Excedencia	37
Martín González, Moisés	Isla Cristina	66

ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, EN SESION CELEBRADA EL DIA 18 DE MAYO DE 1.989 Y PUBLICADO EN EL B.O.J.A. Nº 45 DE 9 DE JUNIO DE 1.989.

Punto segundo de su Orden del Día:

"Regular el Plus de Distancia o Transporte:

Se entiende por Plus de Distancia o Transporte, la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transporte no facilitados por la Empresa para acudir al trabajo, por hallarse el Centro laboral a más de 2 kilómetros del límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el Centro.

Se establecen para el presente año de 1.989 en concepto de plus de distancia y como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al Centro de trabajo las siguientes cuantías:

a) Si se realizase el trayecto con automóvil, la cantidad que resulte a razón de 21 ptas./kms. recorrido por cada día efectivo de trabajo.

b) Si se realizase el trayecto con motocicleta, la cantidad que resulte a razón de 8 Ptas./kms. recorrido por cada día efectivo de trabajo.

c) Queda derogado el acuerdo sobre Plus de Distancia o Transporte publicado en el B.O.J.A. nº 102/1.987, de 4 de diciembre."

Punto séptimo de su Orden del Día:

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cumplimiento del Artículo 44 del Convenio en vigor, acuerda, por unanimidad, aprobar la dotación de ropa de trabajo y la frecuencia de su renovación, que a continuación figura, para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, en el ámbito de aplicación del citado Convenio Colectivo.

ROPA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA AFECTADO POR EL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR.-

Personal de mantenimiento:

	Cantidad	Tiempo
- Pantalón de trabajo	2	Anual
- Cazadoras de trabajo	2	"
- Camisas m/c.	2	"
- Camisas m/l.	2	"
- Zapatillas de lona	1	"
- Zapatos de seguridad	1	3 años Pt
- Botas de agua	1	2 años Pt
- Chubasquero o Anorak	1	3 años Pt
Conductores (*), Ordenanzas (**), Vigilantes de oficina y Conserjes:		

- Pantalón o falda de invierno	2	2 años
- Pantalón o falda de verano	2	"
- Chaqueta traje	1	Anual
- Camisa m/l	2	"
- Camisa m/c	2	"
- Corbata	1	"
- Pisa-corbata con escudo Junta And	1	3 años
- Bata	1	2 años Pt
- Zapatos	2	Anual
- Calcetines o medias	4	"
- (*) Gabardina	1	3 años
- (*) Chaleco	1	Anual
- (**) Gabardina para ordenanzas que realicen gestiones en el exterior	1	3 años

Limpiadoras:

- Bata de limpieza m/l	1	Anual
- Bata limpieza m/c	1	"
- Chaqueta punto	1	"
- Zuecos o zapatillas antideslizante	2	"
- Medias o calcetines	4	"
- (*) Chubasquero	1	3 años Pt
- (*) Anorak	1	3 años Pt
(*) Para Limpiadoras de Exteriores		

Vigilantes de Exteriores y Celadores de puertos:

- Pantalón INV.	2	2 años
- Pantalón VER.	2	2 años
- Camisas m/c	2	Anual
- Camisas m/l	2	Anual
- Jersey	1	Anual
- Bufanda	1 s/clima	2 años Pt
- Guantes lana o piel	1 s/clima	2 años Pt
- Chubasquero	1	3 años Pt
- Anorak 3/4 o chaqueta traje	1	3 años Pt
- Abrigo	1 s/clima	3 años Pt
- Botas T.G.C. o tipo militar	1	Anual
- Zapatos	1	Anual
- Corbata	1	Anual
- Pisa-corbata con escudo Junta And	1	3 años

Médicos, Psicólogos, Pedagogos, Podólogos, Fisioterapeutas, A.T.S., Educador de Disminuidos, Estimulador, Logopeda, Terapeuta ocupacional, Puericultoras, Auxiliar Puericultora, Auxiliar de Clínica, Auxiliar Clínica Ayuda a Domicilio (*):

- Batas o Pijamas sanitarios	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	3	2 años
- Chaqueta punto	1	2 años
- Calcetines o medias	4	Anual
- Botas agua (Aux. Clin. Res. Pens.)	1	2 años Pt
(*) Además: botas de agua, bolso de útiles de trabajo y anorak s/uso.		

Observaciones: Para aquellas categorías que por razones terapéuticas no se aconseja la utilización de Ropa Sanitaria, se sustituirá por un chandal y zapatilla de deportes.

Educadores, Monitores Escolares y Maestros de Taller:

- Batas	2	Anual
- Chandal	2	2 años Pt
- Zapatos de deportes	2	2 años Pt

Gobernantas:

- Falda o pantalón VER.	2	2 años
- Falda o pantalón INV.	2	2 años
- Camisas m/c	2	Anual
- Camisas m/l	2	Anual
- Zapatos	1	Anual
- Medias o calcetines	4	Anual
- Chaleco	1	2 años Pt

Jefes de Almacén.

- Botas o zapatos	1	2 años Pt
- Prenda abrigo especial cámara frig.	1	3 años Pt
- Mono de trabajo	1	Anual
- Batas	1	Anual

Personal de Cocina: Jefe de Cocina, Oficial 1^a de Cocina, Cocinero, Ayudante de Cocina y Pinche:

- Pantalones o faldas	2	Anual
- Guerrera m/c	2	2 años Pt
- Guerrera m/l	2	2 años Pt
- Gorro cocina y pico	2	Anual

- Delantales	4	Anual
- Delantales hule blanco	2	Anual
- Zapatos Blucher suela-goma blancos	2	2 años Pt
- Calcetines o medias	4	Anual

Personal Servicio Doméstico: Comedor, lavandería, limpiezas:

- Bata m/l	2	2 años
- Bata m/c	2	2 años
- Chaqueta punto	1	Anual
- Zuecos o zapatilla antideslizantes	2	2 años Pt
- Medias o calcetines	2	Anual
- Delantal	4	Anual
- (*) Falda o pantalón comedor	2	Anual
- (*) Camisas m/c	2	Anual
- (*) Camisas m/l	2	Anual
- Chaquetilla camarero	2	Anual
- Pajarita	1	Anual

(*) Para personal de comedor de Residencias de Tiempo Libre.

Auxiliar de laboratorio y Restauradores:

- Botas	2	Anual
- Zuecos antideslizantes	2	2 años Pt

Delineantes:

- Botas	2	Anual
---------	---	-------

Mecánicos de ITV:

- Pantalón de trabajo	2	Anual
- Cazadora de trabajo	2	Anual
- Bota	1	Anual
- Zapatillas antideslizantes	2	Anual

PERSONAL DE OBRAS PUBLICAS.-

Capataces de Cuadrillas, Capataces de Brigada, Celadores:

- Camisas INV	2	Anual
- Camisas VER	2	Anual
- Zapatos suela goma	1	Anual
- Botas de cuero	1	Anual
- Pantalón INV	2	Anual
- Pantalón VER	2	Anual
- Jersey punto	1	Anual
- Cazadora	2	Anual
- Anorak	1	3 años Pt
- Traje de Agua	1	3 años Pt
- Botas de Agua	1	2 años Pt
- Gorra visera	1	2 años Pt
- Chaleco reflectante	1	3 años Pt

Topógrafos:

- Zapatos de seguridad	1	3 años Pt
- Traje Agua	1	3 años Pt
- Botas Agua	1	2 años Pt
- Chaleco reflectante	1	3 años Pt
- Anorak	1	3 años Pt

PERSONAL DE CENTROS DE TRABAJO DE I.A.R.A., A.M.A., AGRICULTURA.

I.A.R.A.- Jefes de Servicios Mantenimiento, Encargados, Subinspectores, Vigilante de Campo, Peones:

A.M.A.- Celadores de Caza, Jefe de Servicios de Mantenimiento, Encargados, Oficiales de Oficio, Conductores Mecánicos, Peones:

AGRICULTURA.- Jefe Servicios Mantenimiento Industrial (*), Capataces, Peones:

- Pantalón trabajo INV	2	2 años
- Pantalón trabajo VER	2	2 años
- Camisa trabajo m/l	2	Anual
- Camisa trabajo m/c	2	2 años
- Cazadora trabajo	2	2 años
- Calcetines	4	2 años
- Anorak	1	3 años Pt
- Chubasquero	1	3 años Pt
- Cinturón Herramientas	1	8/trabajo
- Botas T.C.C. o tipo militar	2	Anual
- Botas de agua	1	2 años Pt
- Botas de lona	2	2 años Pt
- (*) Prenda especial cámara frigor.	1	3 años Pt
- (*) Zapatos de seguridad aislantes	1	3 años Pt

(Pt) Las ropas de trabajo que figuran con este signo, independientemente del tiempo indicado para su cambio, podrán ser repuestas cuando se considere que con el uso se han deteriorado.

NOTA: No se incluyen en esta relación las prendas de seguridad e higiene (cascos,...) dado su obligado uso, así como los útiles (cinturón de herramientas ...) imprescindibles para la realización del trabajo."

De conformidad con lo establecido en la Orden 23.3.90, (BOJA 30.3.90), se ha dictado resolución en el expediente que se cita, Exp. Andalucía Joven GRI 11/90; subvención 29.064.234 ptas. número de contratación 33.

Granada, 2 de agosto de 1990.- El Delegado, José A. Pérez de Rueda.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 30 de julio de 1990, por la que se traslada la ubicación del Conservatorio Elemental de Música situado provisionalmente en el Colegio Público Pablo Picasso de Málaga capital.

Por Decreto 278/1988 de 6 de septiembre (BOJA de 12 de octubre), se crea el Conservatorio Elemental de Música sito en C.P. «Pablo Picasso, Carretera de Cádiz, de Málaga, Código: 29700281.

Visto el informe emitido por la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Málaga, a propuesta de lo misma y por necesidades de escolarización, se traslada la actual ubicación del citado Conservatorio, siendo la situación exacta del mismo la siguiente: C.P. «Paulo freire», Urbaniz. Parque Mediterráneo, de Málaga, Código: 29700281.

Sevilla, 30 de julio de 1990.

ANTONIO PASCUAL ACOSTA
Consejero de Educación y Ciencia

CONSEJERIA DE CULTURA

RESOLUCION de 12 de julio de 1990, de la Delegación Provincial de Córdoba, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas a Asociaciones y Grupos Juveniles de la provincia, en base a la Orden que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en la Orden de 29.4.86 de la Consejería de Cultura, que regula el régimen especial de subvenciones a Asociaciones y Grupos Juveniles resuelve subvencionar, a las Asociaciones y Grupos Juveniles de esta Provincia del 1º Semestre que a continuación se señalan, en las cantidades siguientes:

1º Semestre 1990	
Asoc. Juv. «El Paso de la Juventud» Córdoba	50.000.
Asoc. Juv. «Zalima-Club» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «Montilla Nuestra» (Montilla)	50.000.
Asoc. Juv. «Ecologista Salesiana Bética» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «Rappel» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «Bosco» (Pozoblanco)	50.000.
Asoc. Juv. «Desenfoque» (La Rambla)	50.000.
Asoc. Juv. «El Gayumbal» (Zamoranos). Rute Priego	50.000.
Asoc. Juv. «Idealess» (Castil de Campos).	50.000.
Asoc. Juv. «Consejo Local de la Juventud» (Córdoba)	100.000.
Asoc. Juv. «Alcorce» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «La Torrecilla» (El Esparragal) (Priego)	50.000.
Asoc. Juv. «Al Alba» (Fuente corresteros)	50.000.
Asoc. Juv. «El Llanillo» (Las Lagunillas) (Priego)	50.000.
Asoc. Juv. «Club-Trassierra» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «Movimiento Luz-Vida» (Córdoba)	50.000.
Asoc. Juv. «Grupo Síntesis» (Doña Mencial)	50.000.
Grup. Juv. «San Vicente Ferrer» (Córdoba)	50.000.
Grup. Juv. «Estudiantes, Plataforma Progresista» (Córdoba)	50.000.
Grup. Juv. «Manuel Salamanca Pérez» (Doña Mencial)	50.000.
Grup. Juv. «Juan Martínez Durán» (Córdoba)	50.000.
Grup. Juv. «Javier Misas Gento» (Córdoba)	50.000.
Grup. Juv. «Teresa López Benítez» (Córdoba)	75.000.

Córdoba, 12 de julio de 1990.- El Delegado, Diego Ruiz Alcubilla.

RESOLUCION de 2 de agosto de 1990, de la Delegación Provincial de Granada, concediendo subvención al Ayuntamiento de Loja, para contrataciones Andalucía Joven.