

solar del Excmo. Ayuntamiento. Sur, C/ Acceso a la Cooperativa. Este, Colegio Público y Casa del Médico. Oeste, casa en construcción de Juan Expósito y doña Catalina Medina. Se segregará de otro de mayor cabida. Inscrito en el Registro de la Propiedad de Orcera Libro 37, Tomo 650, Folio 199, Finca 3298.

Valor pericial: 73.250 ptas.

La presente Resolución se remitirá al BOJA para su publicación.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse en el plazo de un mes, desde el recibo de la presente, recurso ordinario, ante la Excmo. Sra. Consejera de Gobernación de la Junta de Andalucía, bien directamente, o a través de esta Delegación de Gobernación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 114 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Jaén, 20 de noviembre de 1996.- La Delegada, M.ª del Mar Moreno Ruiz.

## CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

*RESOLUCION de 13 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la subvención que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad de Andalucía, incluido en la Ley 7/1996, de 31 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1996, y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 23 de diciembre de 1987, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la subvención concedida a la empresa que en el anexo se indica y en la cuantía que en el mismo se relaciona, para su instalación en la Z.A.E. de la Franja Pírtica de Huelva.

Sevilla, 13 de noviembre de 1996.- La Directora General, Rosamar Prieto-Castro García-Alix.

### A N E X O

Núm. Expte.: H/191.  
Beneficiario: Juan M. Moreno Arrayas, S.L.  
Municipio y provincia: Valverde del Camino (Huelva).  
Importe subvención: 3.104.120 ptas.

*RESOLUCION de 21 de noviembre de 1996, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se da publicidad a las notificaciones de determinadas subvenciones concedidas por un programa de ayudas para la modernización tecnológica del sector industrial andaluz.*

La Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 17 de mayo de 1993 (BOJA 54, 22.5.93), regula la concesión de subvenciones para un Programa de Ayuda para la modernización Tecnológica del Sector Industrial Andaluz para el ejercicio 1993, habiéndose publicado con fecha 22.2.1994 en el BOJA la relación de beneficiarios subvencionados.

Por Decreto del Presidente 148/1994, de 2 de agosto, sobre Reestructuración de Consejerías, las competencias

atribuidas a la Consejería de Economía y Hacienda en materia de Industria, Energía y Minas, se traspasan a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

Por Decreto del Presidente 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, las competencias atribuidas a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo en materia de Industria, Energía y Minas, se traspasan a la Consejería de Trabajo e Industria.

La ejecución de las obras o actividades subvencionadas en determinados casos ha supuesto una menor inversión de la proyectada, aun cuando siempre se consiguió el objetivo perseguido, en otros casos no se ha acometido la inversión proyectada, por lo que procede minorar la subvención inicial concedida o cancelarla totalmente.

Una vez notificada la Resolución de minoración o cancelación total de dicha subvención al interesado, y siendo firme la misma, esta Delegación Provincial ha resuelto publicar la siguiente relación.

### Subvención Resultante

Expediente: 01-023/93.  
Después de la Minoración: 56.000 ptas.  
Beneficiario: Talleres Ramírez, S.L.

Sevilla, 21 de noviembre de 1996.- La Delegada, M.ª José Fernández Muñoz.

*RESOLUCION de 22 de noviembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del V Convenio Colectivo de Ambito Interprovincial del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía. (7100082).*

Visto el Texto del V Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía (Código de Convenio 7100082), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 14 de noviembre de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 6 de noviembre de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### RESUELVE

Primero. Ordenar la 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 la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de noviembre de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

## INDICE

## CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION.

- Artículo 1. Ambito funcional.
- Artículo 2. Ambito personal.
- Artículo 3. Exclusiones.
- Artículo 4. Ambito temporal.
- Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

## CAPITULO II. GARANTIAS.

- Artículo 6. Absorción y compensación.
- Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

## CAPITULO III. COMISION DEL CONVENIO.

- Artículo 8. Comisión del Convenio.
- Artículo 9. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

## CAPITULO IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

- Artículo 10. Organización del desempeño.
- Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

## CAPITULO V. CLASIFICACION PROFESIONAL.

- Artículo 12. Grupos profesionales.
- Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

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

- Artículo 14. Principios generales para la provisión de plazas.
- Artículo 15. Concurso de traslados.
- Artículo 16. Concurso de promoción.
- Artículo 17. Acceso a la condición de laboral fijo.
- Artículo 18. Contratación temporal.

## CAPITULO VII. MOVILIDAD.

- Artículo 19. Movilidad funcional.
- Artículo 20. Movilidad geográfica.
- Artículo 21. Otras formas de movilidad.
- Artículo 22. Permuta.

## CAPITULO VIII. JORNADA Y HORARIO.

- Artículo 23. Jornada y horario ordinarios.
- Artículo 24. Jornadas especiales y a turnos.

## CAPITULO IX. VACACIONES Y PERMISOS.

- Artículo 25. Vacaciones.
- Artículo 26. Permisos.

## CAPITULO X. EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Artículo 27. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo.
- Artículo 28. Excedencia voluntaria.
- Artículo 29. Excedencia forzosa.
- Artículo 30. Excedencia por cuidado de hijos.
- Artículo 31. Excedencia por incompatibilidad.
- Artículo 32. Excedencia por cuidados geriátricos.
- Artículo 33. Incapacidad temporal.
- Artículo 34. Situación de servicio militar o social sustitutorio.

- Artículo 35. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

## CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 36. Disposiciones generales.
- Artículo 37. Graduación de infracciones y faltas.
- Artículo 38. Faltas muy graves.
- Artículo 39. Faltas graves.
- Artículo 40. Faltas leves.
- Artículo 41. Sanciones.
- Artículo 42. Prescripción.
- Artículo 43. Procedimiento sancionador.

## CAPITULO XII. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

- Artículo 44. Formación y perfeccionamiento profesional.

## CAPITULO XIII. PREVENION DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

- Artículo 45. Participación en materia de seguridad y salud laboral.
- Artículo 46. Actuaciones en materia de seguridad e higiene.
- Artículo 47. Comités de Seguridad y Salud.
- Artículo 48. Delegados de Prevención.
- Artículo 49. Elementos de protección.
- Artículo 50. Pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- Artículo 51. Reconocimientos médicos.
- Artículo 52. Vestuario.

## CAPITULO XIV. ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 53. Salario base.
- Artículo 54. Complementos y pluses salariales.
- Artículo 55. Horas extraordinarias.
- Artículo 56. Revisión salarial.

## CAPITULO XV. ACCION SOCIAL.

- Artículo 57. Acción Social.

## CAPITULO XVI. JUBILACION.

- Artículo 58. Jubilación forzosa.
- Artículo 59. Jubilación voluntaria.

## CAPITULO XVII. DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 60. Derechos de los trabajadores.
- Artículo 61. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Artículo 62. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

## CAPITULO XVIII. MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

- Artículo 63. Mediación, arbitraje y conciliación.

## CAPITULO XIX. INDEMNIZACIONES.

- Artículo 64. Plus de distancia o transporte.
- Artículo 65. Indemnización por razón del servicio.
- Disposición Adicional Primera. Reciprocidad con otras Administraciones Públicas.
- Disposición Adicional Segunda. Integración de personal en el Convenio.

Disposición Adicional Tercera. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.

Disposición Adicional Cuarta. Personal fijo discontinuo.

Disposición Adicional Quinta. Adecuación a la normativa de salud laboral.

Disposición Adicional Sexta. Adecuaciones en materia de derechos sindicales.

Disposición Adicional Séptima. Acuerdos que se anexas al Convenio.

Disposición Adicional Octava. Control de absentismo.

Disposición Adicional Novena. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.

Disposición Adicional Décima. Revisión de la Relación de puestos de trabajo.

Disposición Adicional Undécima. Valoración de méritos del personal transferido.

Disposición Adicional Duodécima. Garantía de los trabajadores en supuestos de delegación de competencias.

Disposición Transitoria Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

Disposición Transitoria Segunda. Personal contratado a través del Capítulo VI del Presupuesto de Gastos.

Disposición Transitoria Tercera. Personal reubicado con cambio de categoría y personal en puestos de Dirección o coordinación.

Disposición Transitoria Cuarta. Conversión de empleo temporal en fijo.

Disposición Transitoria Quinta. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.

## CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION

### Artículo 1. Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el 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.

### Artículo 2. Ambito personal.

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 de Gastos, en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

2. Al personal contratado con cargo al Capítulo VI del Presupuesto de Gastos de la Comunidad Autónoma andaluza, le serán de aplicación las normas del presente Convenio, con los límites inherentes a la naturaleza de su relación contractual, sin perjuicio de la efectividad de lo determinado en la Disposición Transitoria Segunda.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

a) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, que verá regulada 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.

b) 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.

c) 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.

d) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas, aun 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 la Junta de Andalucía, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena.

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

### Artículo 3. Exclusiones.

1. Quedan asimismo excluidos del presente Convenio el personal acogido a la modalidad de contratación de fomento de empleo, en los que el empleador sea la Junta de Andalucía, que se regirá por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que le sean de aplicación en cada caso concreto.

2. No obstante lo anterior, dada la voluntad de que este Convenio constituya una referencia eficaz para garantizar determinadas condiciones de trabajo del personal citado, sus cláusulas contractuales estarán sometidas a lo dispuesto en este Convenio en las siguientes materias: Retribuciones, jornada, licencias en los que no queden excluidos, permisos y vacaciones, ropa de trabajo y régimen disciplinario.

### Artículo 4. Ambito temporal.

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 1999.

### Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

1. 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 artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

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

3. 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 II. GARANTIAS

### Artículo 6. Absorción y compensación.

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 la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

### Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su apli-

cación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

### CAPITULO III. COMISION DEL CONVENIO

#### Artículo 8. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan.

2. La Comisión estará compuesta por nueve representantes de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y con la siguiente distribución: Cuatro por CC.OO.; cuatro por U.G.T.; y, 1 por C.S.I.-C.S.I.F., sin perjuicio de que, a efectos de votaciones, dichos representantes actuarán en función de la representatividad que ostentaba la Organización Sindical respectiva en el momento de la constitución de la Comisión negociadora del presente Convenio; y otros nueve de la Junta de Andalucía, entre los que se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente el cargo de la Secretaría General para la Administración Pública o persona en quien delegue.

Asimismo, contará con un Secretario designado por la Junta de Andalucía que tendrá voz pero no voto.

La Junta de Andalucía, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos que tendrán voz pero no voto.

La Comisión funcionará en pleno o permanente con la composición y funciones establecidos en el Reglamento de Régimen Interno que se anexe al presente Convenio.

3. Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. No obstante, en aquellas materias susceptibles de cuantificación económica solamente será posible en los términos previstos en el propio Convenio.

En relación con este apartado, los acuerdos que se alcancen requerirán el voto afirmativo de, al menos, la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión, formarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligacional.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Negociación de las modificaciones de las R.P.T. y de las vacantes para los sistemas de provisión.

e) Facultades de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos que se establecen en el artículo 63.

f) Cualquier otro asunto que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta, excepto los previstos en el apartado 3 a) del presente artículo. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexarán.

5. Los acuerdos relativos a las letras a) y b) del apartado 3 del presente artículo se publicarán en BOJA. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores se expondrán, en el plazo máximo de 30 días, en los tabloneros de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Gobernación.

6. 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.

7. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia que se suministrará por la Secretaría General para la Administración Pública.

Artículo 9. Subcomisiones de la Comisión del Convenio.

1. Mediante acuerdo expreso, la Comisión del Convenio podrá establecer Subcomisiones de Vigilancia en cada Consejería u Organismo autónomo en las que podrá delegar exclusivamente las facultades de vigilancia señaladas en la letra c) del apartado 3 del artículo anterior. Tal delegación podrá ser revocada por acuerdo de la Comisión.

En ningún caso estas Subcomisiones tendrán facultades distintas a las señaladas en el párrafo anterior. En consecuencia, carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias recogidas en el apartado 3 del artículo anterior que se entienden, siempre, atribuidas en exclusividad a la Comisión del Convenio.

2. Las Subcomisiones de Vigilancia creadas durante la vigencia del IV Convenio Colectivo, y que se relacionan a continuación, seguirán funcionando salvo revocación expresa:

- a) Subcomisión de Vigilancia de Educación y Ciencia.
- b) Subcomisión de Vigilancia de Cultura.
- c) Subcomisión de Vigilancia de Agricultura.
- d) Subcomisión de Vigilancia de Trabajo e Industria.
- e) Subcomisión de Vigilancia de Asuntos Sociales.
- f) Subcomisión de Vigilancia del I.A.S.S.
- g) Subcomisión de Vigilancia de Obras Públicas y Transportes.

3. Se crean las siguientes Subcomisiones:

a) La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, cuya composición y funciones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio, tendrá como 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.

b) Las 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 del Convenio.

4. La Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

### CAPITULO IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 10. Organización del desempeño.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La evaluación del desempeño.

2. Las Organizaciones 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 la previa negociación con las mismas, en su caso.

3. 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 12. Grupos profesionales.

Hasta tanto se produzca la propuesta por la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y se apruebe por la Comisión del Convenio se mantienen los siguientes Grupos Profesionales:

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

Grupo 2.º 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 3.º Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de BUP, 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 o son 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 4.º 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 o son 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 5.º Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo, definidos en este Grupo, en la Relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Junta de Andalucía. Se requerirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad o for-

mación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo.

##### Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en las categorías económicas de los grupos profesionales III, IV y V, serán las mismas que mantenían su vigencia o se crearon durante el IV Convenio Colectivo, sin perjuicio de la propuesta que en su día realice la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio.

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

Artículo 14. Principios generales para la provisión de plazas.

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al menos anualmente, de acuerdo con los siguientes procesos:

- a) Concurso de traslados.
- b) Concursos de promoción.
- c) Acceso a la condición de laboral fijo.

2. Previo acuerdo en la Comisión de Convenio, los anteriores procesos podrán llevarse a cabo separadamente por grupos o categorías, en función de las necesidades existentes.

Igualmente podrán efectuarse por Consejerías u Organismos autónomos o en ámbitos territoriales descentralizados.

3. En los casos referidos en el apartado anterior, y previo acuerdo en la Comisión de Convenio, podrá establecerse que la gestión del proceso de que se trate se lleve a cabo en la Consejería u Organismo en cuyo ámbito haya de tener lugar.

##### Artículo 15. Concurso de traslados.

1. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual la Administración convoca a la ocupación de una plaza vacante presupuestariamente dotada, y por el cual el trabajador fijo o fijo discontinuo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la Relación de puestos de trabajo.

2. El concurso de traslados afectará a todas las plazas vacantes presupuestariamente dotadas que existan en el momento de la convocatoria y cuyo sistema de provisión sea este tipo de concurso. Asimismo afectará a los resultados del propio concurso, salvo acuerdo contrario en la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultados las plazas que dejen vacantes los trabajadores como consecuencia de la adjudicación de una nueva plaza en la resolución del concurso. No tendrán esta naturaleza las denominadas plazas a extinguir.

3. Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concursa. En caso de empate se estará a la antigüedad.

##### 4. Supuestos especiales:

a) Personal trasladado o desplazado por aplicación del artículo 20 del Convenio o por desaparición del puesto que venía ocupando. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar una plaza en el mismo término municipal o términos municipales limítrofes donde se encontraba

su destino previo a la movilidad forzosa. Caso de ser varios los sujetos de esta preferencia absoluta, se decidirá entre ellos conforme a lo señalado en el apartado 3, teniendo en cuenta que la permanencia ha de entenderse como la suma de los tiempos de ocupación efectiva de los puestos inmediatamente anterior y posterior al desplazamiento o traslado.

No será de aplicación a los traslados por sanción disciplinaria la preferencia absoluta recogida en el párrafo anterior.

b) Excedentes voluntarios. Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concurra será la suma de los siguientes períodos: El correspondiente a la ocupación efectiva del puesto en el que se le concedió la excedencia y, el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria del concurso.

5. Las convocatorias, que podrán establecer limitaciones al número de plazas a solicitar por el concursante, serán acordadas en la Comisión del Convenio en el plazo máximo de 3 sesiones ordinarias o extraordinarias. En ningún caso será inferior a un mes el tiempo que medie entre la primera y la tercera sesión.

6. Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo:

a) Renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de seis meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva.

b) Solicitar nueva plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

#### Artículo 16. Concursos de promoción.

1. Los concursos de promoción podrán ser de dos modalidades:

- a) Concursos generales.
- b) Concursos específicos.

2. Concursos generales son aquellos en los que se aspira a ocupar una categoría correspondiente a un grupo superior o distinta categoría en el mismo grupo. Podrán participar en estos concursos los trabajadores que ostenten la condición de fijos o fijos discontinuos al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional desde la que concurra. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira.

Estos concursos se ajustarán al siguiente procedimiento:

a) La Consejería de Gobernación aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación a la categoría. El baremo y las pruebas serán acordadas con las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

b) En caso de realizarse pruebas, la evaluación o valoración de éstas sólo podrá ser de apto o no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para el acceso.

c) En las Comisiones de valoración tendrán participación representantes de las organizaciones sindicales pre-

sentes en la Comisión del Convenio, en igual proporción que en ésta, y con el adecuado nivel profesional.

3. Concursos específicos son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo. Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación y el procedimiento a que deben ajustarse estos concursos serán los mismos que los establecidos para los concursos generales, si bien con la referencia, cuando corresponda, a los puestos de trabajo a que se aspira.

Quiénes accedan a estos puestos podrán ser cesados por causas justificadas, previa audiencia del interesado. El cese será comunicado a los representantes de los trabajadores. El trabajador cesado será destinado a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría en la misma localidad.

4. Realizada la nueva redacción del artículo 12 del presente Convenio, la Comisión del Convenio podrá acordar la modificación del procedimiento de promoción previsto en este artículo. Tal modificación se realizará tendiendo a la creación de áreas funcionales y a facilitar la promoción entre y dentro de tales áreas. A tal efecto, se procurará que la experiencia profesional y los cursos de formación específico faciliten la promoción a determinadas categorías de los grupos profesionales III y IV.

#### Artículo 17. Acceso a la condición de laboral fijo.

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

2. Tras los procesos de traslado y promoción, las plazas vacantes dotadas cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio presupuestario, se ofertarán por el sistema de concurso libre. 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.

Este sistema se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La Consejería de Gobernación aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación a la categoría. El baremo y las pruebas serán negociados con las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

b) Del total de vacantes ofertadas se reservará un tres por ciento de las mismas para su provisión por trabajadores minusválidos.

c) En las Comisiones de valoración tendrán participación representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio, en igual proporción que en ésta, y con el adecuado nivel profesional.

#### Artículo 18. Contratación temporal.

1. Los puestos de trabajo 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 Bolsa de Trabajo existente en la actualidad, al objeto de ir cubriendo las vacantes que se produzcan entre concurso y concurso.

b) Los candidatos 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 prueba

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, quedará constituida nueva Bolsa de Trabajo con el personal que participe en el referido concurso y no obtuviera plaza.

A estos efectos, publicada en BOJA la resolución del referido concurso de acceso, quedará sin efecto la vigente Bolsa de Trabajo, si la hubiere.

d) Se exceptúan de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los contratos laborales temporales celebrados al amparo de la normativa de Interinidad, cuando la causa de su formalización sea súbita, repentina o no previsible con antelación, tales como incapacidad temporal o accidente.

En estos casos y a fin de no poner en peligro la adecuada prestación del servicio, el Organismo correspondiente presentará la oferta de empleo al INEM y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador seleccionado entre los que dicho Instituto proporcione, participando en la selección los representantes 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 Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

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.

3. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

## CAPITULO VII. MOVILIDAD

### Artículo 19. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia a dicho grupo profesional y responderá a razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo verdaderamente imprescindible. La movilidad funcional entre categorías de distinto grupo profesional sólo podrá ser posible en situaciones excepcionales, imprevisibles o perentorias y siempre que concurran, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. Para cualquier supuesto de movilidad funcional se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La realización de funciones de categoría superior o equivalente nunca podrá exceder de seis meses y las de categoría inferior, de quince días. En ambos casos, el trabajador no podrá volver a desempeñar esas funciones hasta transcurrido un año, debiendo rotar todos los trabajadores de igual categoría en el mismo centro de trabajo al que se encuentre adscrita la plaza afectada, si el número de los mismos y sus capacidades profesionales lo permitieran.

b) El desempeño de funciones de categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin per-

juicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente. Si se desempeñan funciones de categoría inferior se mantendrán las retribuciones de la categoría de origen.

c) El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de los procesos concursales correspondientes. No obstante, las funciones desempeñadas en categoría superior podrán alegarse como mérito a efectos de los concursos de promoción, lo que deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

d) Para los supuestos regulados en el presente artículo, por la Comisión del Convenio se establecerán directrices a fin de aplicar la movilidad de la forma más adecuada entre los trabajadores que pudieren quedar afectados.

e) En todos los supuestos de movilidad se informará a la representación legal de los trabajadores. Esta, si está en desacuerdo con la decisión adoptada, lo comunicará de inmediato y motivadamente al responsable de la Administración que la haya adoptado. Si la decisión se mantuviera, la representación legal de los trabajadores lo podrá poner en conocimiento de la Comisión del Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

### Artículo 20. Movilidad geográfica.

1. El traslado no voluntario de trabajadores, cuando implique cambio de residencia, requerirá la previa aceptación de los mismos y habrá de fundamentarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Aceptado el traslado, que se efectuará siempre respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en el abono del importe de ocho dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador y convivan con él de forma continuada. Dicha convivencia deberá acreditarse mediante correspondiente certificado o cualquier otro medio válido en derecho.

Si el trabajador no aceptara el traslado, el responsable de la Administración que tenga la competencia para solicitarlo lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Convenio para que, previo informe de la representación legal de los trabajadores correspondiente, adopte la decisión definitiva. Adoptada ésta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el párrafo primero del apartado anterior, necesitarán el acuerdo de la Comisión del Convenio. Adoptado éste en sentido positivo se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

3. Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o un instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función ha de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que puedan establecerse por la Comisión del Convenio.

4. Si por traslado en los supuestos establecidos en el presente artículo uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador en el ámbito de este mismo convenio, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo. De no haber puesto tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

Artículo 21. Otras formas de movilidad.

A) 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, 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 del Convenio.

B) Por razones objetivas.

La Consejería de Gobernación podrá conceder traslados, 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. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería de Gobernación, previo acuerdo de la Comisión del Convenio.

Artículo 22. Permutas.

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

a) Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional y desempeño de idénticas funciones.

b) Que cuenten con más de un año de servicios continuados en la Administración y les falten más de cinco años para la jubilación forzosa.

c) Que se emita informe previo favorable por los órganos competentes en materia de personal de quien dependen los trabajadores y de los respectivos Comités de Empresa, o en su caso de la Comisión del Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

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

3. 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.

## CAPITULO VIII. JORNADA Y HORARIO

Artículo 23. Jornada y horario ordinarios.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 37 horas y 30 minutos semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo hasta anual. Su distribución será de lunes a viernes y con horario de 8 a 15,30 horas, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera.

2. En aquellos Centros o supuestos en que no fuere posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado anterior, para garantizar la correcta prestación del Servicio, se podrá establecer otro distinto siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 anterior. Será competente para ello la Delegación Provincial de la correspondiente Consejería u Organismo autónomo, previa negociación con 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 períodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

Artículo 24. Jornadas especiales y a turnos.

1. Jornadas especiales. Se consideran jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y el regulado en este artículo.

2. Jornada a turnos. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado sea necesario el establecimiento de turnos, entendidos éstos como toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores desempeñan sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, aquellos se realizarán obligatoriamente 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 el fijado con carácter general en el apartado 1 del artículo 23. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

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

Cuando los turnos comprendan el trabajo en domingo y festivos, y siempre que las necesidades del servicio debidamente justificadas lo permitan, el trabajador podrá optar entre compensar la jornada prestada en tales días con un descanso adicional de seis horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones, o percibir por ello el correspondiente complemento por trabajos en domingo o festivos.

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.

3. Otras disposiciones comunes. 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.

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.

## CAPITULO IX. VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 25. 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 período que va del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de este período aquellos centros u organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en dicho período.

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 período 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 período preferente a petición del trabajador y cuando las necesidades del servicio, debidamente justificadas, lo permitan.

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

e) Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de vacaciones en dos períodos, preferentemente por quincenas naturales. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales, salvo que les hubiere sido impuesto por necesidades de servicio el período de vacaciones de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esa última.

f) El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que corresponda, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas fuera del período previsto pero siempre dentro del año natural al que corresponda. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera de lo previsto en este apartado.

g) Los períodos 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 períodos determinados, los trabajadores tomarán las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad y podrán disfrutar de más de un mes de vacaciones coincidiendo con tales períodos de inactividad y siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- Que se respete la jornada según el cómputo establecido en el apartado 1 del artículo 23.

- 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.

3. La aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior corresponderá a los órganos competentes en materia de personal de cada Consejería u Organismo autónomo, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y dando cuenta a la Consejería de Gobernación.

#### Artículo 26. Permisos.

El régimen de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

1. Por razones personales o particulares.

1.1. Por matrimonio, 15 días.

1.2. Por traslado de domicilio.

1.2.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia del trabajador, 1 día.

1.2.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, 2 días.

1.2.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, 4 días.

1.3. Por cuidado de hijo menor de 12 meses. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 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 una hora con la misma finalidad. Este derecho se podrá ejercer igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

1.4. Por asuntos particulares.

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

1.4.2. Sin retribución, los trabajadores con un año como mínimo al servicio de la Junta de Andalucía, tendrán derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de 15 días, y máximo 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 permisos.

2. Por razones de obligación o deber legal.

2.1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello perciba 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 uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnizaciones 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:

a) La asistencia a Tribunales, previa citación.

b) La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamientos y de los Alcaldes cuando tengan plena dedicación.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

2.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

3. Por razones de formación.

3.1. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública, el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante. Se podrá solicitar asimismo, permiso para preparación de exámenes hasta un máximo de 10 días por año, siendo necesario el correspondiente justificante.

3.2. Podrá concederse permiso retribuido por un período máximo de un año para realizar estudios sobre

materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan. El trabajador sólo tendrá derecho al percibo del salario base. En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador por el período que corresponda, nunca superior a un año, mediante contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

4. Por razones de salud o enfermedad.

4.1. Tres días por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, cuatro días por muerte o enfermedad grave, incluida hospitalización, de cónyuge o persona con quien conviva y familiares hasta el segundo grado, y cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

4.2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4.3. Si así lo solicitan, los trabajadores fijos que, conforme a las normas de la Seguridad Social, puedan jubilarse anticipadamente y hayan cumplido o cumplan 63 años podrán disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los 64 años. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el trabajador se acoja a lo dispuesto en el artículo 59 para la jubilación anticipada al cumplir los 64 años. En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador por el período que corresponda, nunca superior a un año, mediante la contratación temporal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio.

4.4. Sin retribución, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial 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 retribuciones.

5. Otros permisos.

5.1. 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.

5.2. Por la Comisión del Convenio se estudiarán otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

## CAPITULO X. EXCEDENCIAS Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 27. Excedencias y suspensión del contrato de trabajo.

1. Los tipos de excedencias serán los siguientes:

- a) Excedencia voluntaria.
- b) Excedencia forzosa.
- c) Excedencia por cuidado de hijos.
- d) Excedencia por incompatibilidad.
- e) Excedencia por cuidados geriátricos.

2. También serán causa de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal y la situación de servicio militar o social sustitutorio.

Artículo 28. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse 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 diez 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 período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Se le asignará una vacante de su misma categoría profesional que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre.

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

Si el trabajador no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior, y no obtuviese destino en alguna de las solicitadas por él, 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 29. 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, Concejal 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. Asimismo 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 30. Excedencia por cuidado de hijos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 apartado 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 31. 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, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Junta de Andalucía.

#### Artículo 32. Excedencia por cuidados geriátricos.

1. Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que, por limitaciones físicas o psíquicas, requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con la Junta de Andalucía, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

2. La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

3. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados o de promoción que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios. No obstante tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

4. La excedencia terminará:

a) Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso el día siguiente a la finalización del mismo.

b) Por el fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los quince días siguientes al óbito.

#### Artículo 33. Incapacidad temporal.

El trabajador que se encuentre en esta situación percibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes, excluido el plus de transporte.

#### Artículo 34. Situación de servicio militar o social sustitutorio.

El trabajador durante el tiempo que permanezca en el Servicio Militar obligatorio o Servicio Social sustitutorio 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.

#### Artículo 35. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además de lo dispuesto en los artículos 28 al 34, 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.

## CAPITULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 36. Disposiciones generales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida 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 37. Graduación de infracciones y faltas.

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

#### Artículo 38. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes :

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

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

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.

8. 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 o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve 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.

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

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

13. Incumplir lo pactado libremente con la Administración, vulnerando la buena fe contractual en cuanto al epígrafe 4.3 del artículo 26.

14. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los traba-

jadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### Artículo 39. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes :

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
12. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
14. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### Artículo 40. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes :

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
7. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

#### Artículo 41. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- 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.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos concursos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán 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.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

4. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por 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 42. 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 43. 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 en el desarrollo del expediente serán oídos los representantes legales de los trabajadores. Si el trabajador expedientado ostentase la condición de delegado de personal o miembro de comité de empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se notificará a los restantes delegados del personal o al comité de empresa la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos. La misma garantía se aplicará a los delegados sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación al trabajador, quien a partir de este momento dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere.

4. 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 practicarse de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador y éste, en el plazo máximo de diez días, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y 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.

7. 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 XII. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 44. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal 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 o por las organizaciones sindicales en el marco de acuerdos con instituciones de la Administración, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el epígrafe 3.1 del artículo 26. En cualquier caso será condición indispensable, que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad 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 sea organizado por la Junta de Andalucía se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el trabajador el derecho a 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 Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio.

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 del Convenio.

## CAPITULO XIII. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Subcomisión de Salud Laboral.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en atención a la diversidad de

las actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos que se constituyan, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995.

Artículo 46. Actuaciones en materia de seguridad e higiene.

1. 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.

2. 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 los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención 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 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.

3. 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 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, 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 47. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración en materia de prevención de riesgos.

2. Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en los centros de trabajo que se determinen por la Comisión del Convenio, que también determinará su composición. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 48. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal.

3. Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de Prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

Artículo 49. Elementos de protección.

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 50. Pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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. Además de las circunstancias a que se hace referencia en el párrafo anterior, podrán tenerse en cuenta y, en su caso valorarse, la exposición a riesgos diversos por parte de los trabajadores.

3. La Comisión del Convenio será competente para el reconocimiento o revisión de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, a propuesta de la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de 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 está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

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.

Artículo 51. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se practicarán:

a) Una vez al año para todo el personal en la forma y condiciones que se determinen.

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

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

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

Artículo 52. Vestuario.

1. Al personal sujeto al presente Convenio se le dotará durante el primer trimestre de cada ejercicio del vestuario íntegro que le corresponda según lo fijado en el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, de fecha 18 de mayo de 1989, publicado en BOJA núm. 45, de 9 de junio de 1989. Las modificaciones sobre vestuario se adoptarán por la Comisión del Convenio previa propuesta de la Subcomisión de Salud Laboral.

2. Por la Subcomisión de Salud Laboral se efectuará un estudio tendente a unificar criterios de calidad y económicos en las dotaciones de vestuarios.

CAPITULO XIV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 53. Salario base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 23, en función del grupo profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 1996 es la que figura en el Anexo I.

Artículo 54. Complementos y pluses salariales.

1. Antigüedad. 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 de 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 suscrito 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 en la cuantía prevista en sus correspondientes anexos, 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:

$$\frac{\text{Sueldo Base Mensual} + \text{Cantidad Mensual percibida por antigüedad}}{180} \times \text{Núm. de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre. (Los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos.)}$$

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 categoría. Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y la cuantía, que se refleja en el Anexo III, se corresponderá a la categoría económica que cada trabajador ostente dentro de cada grupo profesional.

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 conceptualización 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 en la cuantía que tuviesen reconocida. No obstante lo anterior, tales complementos podrán compensarse y absorberse en las cuantías que se señalen en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma andaluza.

7. Complemento por trabajos nocturnos. Las retribuciones de los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas. Su cuantía será la que figura en el Anexo IV.

8. Complemento por trabajo en domingos o festivos. Su cuantía es la fijada en el Anexo V.

9. Complemento de productividad. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán una cuantía única por el concepto de productividad de 51.227 pesetas, que se hará efectiva en el mes de octubre. En el caso de que no se hubiese trabajado la totalidad del año, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado.

10. Complemento de Convenio. Se establece un complemento de convenio, consecuencia de la integración en el mismo del antiguo plus de modernización, a percibir por todos los trabajadores, en doce mensualidades de acuerdo con el grupo profesional y categoría económica en que se integre la categoría profesional que cada trabajador ostente en la cuantía que figura en el Anexo VI del presente Convenio.

11. Complemento de turnicidad. Retribuye la realización de trabajo en turno rotativo. Se cuantifica en el 20% del salario base del grupo al que pertenezca el trabajador. Dichas cuantías figuran en el Anexo VII del presente Convenio.

El abono de este complemento sólo procederá para aquellos trabajadores que efectivamente realicen turnos rotativos, correspondiendo a la Secretaría General para la Administración Pública la autorización, previa y necesaria, para desarrollar el trabajo en tal régimen, sin perjuicio de cualquier otra autorización que exija la legislación vigente, y del preceptivo conocimiento de la Comisión del Convenio.

12. Otros complementos y pluses. Podrá acordarse por la Comisión del Convenio el establecimiento de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, en su caso, cuando, como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de puestos de trabajo, se produzcan diferencias retributivas. En este caso será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

13. Retribución de la jornada reducida.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 23 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 55. Horas Extraordinarias.

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

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar 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 periodos 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 regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 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 11 de enero de 1996, las horas definidas en el apartado 2 siempre tendrán carácter de estructurales, en relación con el artículo 35, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. La Dirección del centro u organismo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal de los trabajadores que la 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 los 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 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 media 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 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:

$$\frac{\text{Salario Ordinario}}{1612} \times 1,75$$

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

#### Artículo 56. Revisión salarial.

1. A partir de 1997 se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito del Convenio en el caso de que el IPC previsto para dicho año sea superado por

el IPC registrado en el ejercicio, si la normativa básica y la legislación presupuestaria correspondiente lo permiten.

Dicha revisión, en su caso, 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 IPC registrado, que la original incluida en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en relación con el IPC previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá, en su caso, a partir de la desviación existente del IPC previsto y la tasa interanual de precios 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las partes asumen como compromiso que durante la vigencia del presente Convenio se abordará el estudio del conjunto del sistema retributivo del personal laboral y, en particular, el referente a la jornada partida, teniendo como criterio fundamental la tendencia, con base en análisis comparativos y para puestos similares, a la homogeneización de retribuciones con las de otros Convenios semejantes en el ámbito de la Administración Pública.

3. Para llevar a cabo el estudio a que se refiere el apartado anterior se constituirá en el seno de la Comisión del Convenio un grupo de trabajo de carácter técnico que coordine el mismo y cuyos resultados irá exponiendo en el pleno de la Comisión. Las conclusiones de dicho estudio se unirán como Anexo al presente Convenio. En los proyectos presupuestarios correspondientes al ámbito de vigencia del presente Convenio se establecerán las previsiones precisas para hacer frente a los resultados del estudio citado. Igualmente las partes consideran que para la viabilidad de este estudio será necesario tener presente la eventual modificación de la normativa básica estatal.

## CAPITULO XV. ACCION SOCIAL

### Artículo 57. Acción Social.

1. Se establece la cantidad de 462.714.560 pesetas para Acción Social en el ejercicio de 1996, y revisable en su cuantía anual, según el aumento que se produzca en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias se fija como objetivo a alcanzar durante el período de vigencia del presente Convenio una ratio del 0,65 por 100 con respecto a la masa salarial. No obstante, las partes firmantes reconocen que dicha ratio debe tender a alcanzar el 0,8 por 100.

2. Esta Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado, en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio a propuesta de la Subcomisión de Acción Social.

3. Conforme al Reglamento de Acción Social todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio estará asegurado y adherido a la póliza de accidentes individuales, cuyas contingencias y cuantías serán las que figuren en la póliza correspondiente.

## CAPITULO XVI. JUBILACION

### Artículo 58. Jubilación forzosa.

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 y fueran necesarias, 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 apartado anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos 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 del Convenio, quien podrá emitir informe al respecto.

#### Artículo 59. Jubilación voluntaria.

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, 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, percibirán 16.500 ptas. 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 XVII. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 60. 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 de veinticuatro horas a la Dirección del centro.

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 asamblea 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 de la Organización Sindical a que estén afiliados.

Artículo 61. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1. Los Comités de Empresas y Delegados de Personal tendrán, como mínimo, el derecho al 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:

a) Centros o servicios de hasta doscientos cincuenta trabajadores: Cuarenta horas.

b) Centros o servicios de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: Cincuenta horas.

c) 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.

5. 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.

6. 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.

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

8. 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.

9. 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 ejem-

plar de la memoria anual del Centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

10. Los Comités de Empresa recibirán puntualmente y por cuenta de la Junta de Andalucía un ejemplar del BOJA.

11. 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 62. Derechos de las Organizaciones 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 55 trabajadores que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con el siguiente reparto: 23 por CC.OO.; 22 por U.G.T.; y, 10 por C.S.I.- C.S.I.F.

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 aquélla.

2. Las Organizaciones 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:

1.º 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 por 100.

2.º Nombrar a un Delegado Sindical con derecho a crédito horario para centros de trabajo de hasta 250 trabajadores, y un segundo Delegado Sindical en aquellos de 251 o más trabajadores.

3. A efectos de determinación del número de Delegados Sindicales, conformarán un centro de trabajo todas las unidades administrativas dependientes de una misma Jefatura de Personal, salvo que en dicho ámbito administrativo existan constituidos Comités de Empresa, en cuyo caso se entenderá por centro de trabajo la unidad o unidades administrativas coincidentes con el espacio representativo de aquéllos.

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

5. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

2.º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tengan derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las mate-

rias 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.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.º Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

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

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

6.º 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.

7.º Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

## CAPITULO XVIII. MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 63. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio, requerirá para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

2. 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.

3. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión del Convenio y asesoramiento del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

## CAPITULO XIX. INDEMNIZACIONES

Artículo 64. Plus de distancia o transporte.

1. Es la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el centro.

2. Este plus, que no tendrá naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo. La cuantía del mismo se determinará en base al valor que anualmente se establezca para el kilómetro recorrido en la norma de actualización del Decreto 190/1993.

Artículo 65. Indemnización por razón del servicio.

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar, cuando en comisión de servicio y

por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto 190/1993 en sus correspondientes actualizaciones.

Disposición Adicional Primera. Reciprocidad con otras Administraciones Públicas.

Siempre que esté garantizada la reciprocidad se podrá reservar un tanto por ciento no superior a un 10 por 100 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 comunicaría a la Comisión del Convenio a los efectos de esta Disposición.

Disposición Adicional Segunda. Integración de personal en el Convenio.

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio ha de serlo previa negociación con las Organizaciones sindicales firmantes de este V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía. La adecuación a las condiciones de trabajo de la Junta de Andalucía se producirá desde la fecha de publicación de la correspondiente norma de transferencia. Los efectos económicos se producirán en todo caso a los seis meses de la citada publicación, salvo que la integración efectiva se haya producido con anterioridad.

Disposición Adicional Tercera. Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida.

1. En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, E.G.B., Educación Especial, Educación de adultos y todos aquellos niveles educativos derivados de la implantación de la LOGSE, las Consejerías afectadas, podrán regular para este personal lo contemplado en los artículos 23, 24 y 25 de este Convenio. Para que esta regulación tenga validez será necesario que inexcusablemente:

- a) Se respete lo establecido con carácter general para la jornada en el presente Convenio.
- b) Se acuerde con los representantes de los trabajadores y,
- c) Se ratifique expresamente por la Comisión del Convenio dentro del mes siguiente.

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.

2. El personal laboral con una distribución de jornada y horario que coincida con lo establecido en el artículo 23, apartado 1, y cuyas vacaciones anuales retribuidas tengan la duración de un mes conforme a lo dispuesto en el artículo 25, apartado 1, verá reducida la jornada según lo establecido en el apartado siguiente:

- a) Durante 4 días al año en fiestas locales, en períodos navideños (24 de diciembre a 6 de enero) y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se realizará en horario de 9 a 14,00 horas.
- b) Durante el período de verano comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se realizará en horario de 8 a 14,30 horas.

Disposición Adicional Cuarta. Personal fijo discontinuo.

Los trabajadores que ostenten la condición de fijos discontinuos y ocupen plazas que figuren 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; o cuando por la Comisión del Convenio se readapten las categorías de origen a otras acordes con la prestación del servicio en la Consejería de que se trate, previos los acuerdos pertinentes de la correspondiente Subcomisión, siempre que no suponga incremento de coste, ni elevación de categoría.

Disposición Adicional Quinta. Adecuación a la normativa de salud laboral.

La Comisión del Convenio, en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio, procederá a la adecuación del mismo a la actual normativa en materia de prevención de riesgos laborales y Salud Laboral previo estudio en el seno de la Subcomisión de Salud Laboral.

Disposición Adicional Sexta. Adecuaciones en materia de derechos sindicales.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión del Convenio podrá acordar, tras el estudio y análisis de los datos correspondientes, las adecuaciones que estime pertinentes a las disposiciones del Capítulo correspondiente a los derechos sindicales, teniendo en cuenta los pactos que con carácter general se hayan firmado en la materia.

Disposición Adicional Séptima. Acuerdos que se anexas al Convenio.

Se anexas al presente Convenio y formarán parte integrante del mismo los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 27 de mayo de 1986, 6 de junio de 1990 y 15 de noviembre de 1990.

Disposición Adicional Octava. Control del absentismo.

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo, y entienden que su reducción implica la correcta organización del trabajo, de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como la incentivación del interés por el servicio y de la responsabilidad individual del trabajador en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

2. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que produce el absentismo, así como de la necesidad de disminuirlo, dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios. Por ello, se establecerán mecanismos que permitan un control sistemático del absentismo y, en todo caso, de los supuestos de Incapacidad Temporal.

3. Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores, la Junta de Andalucía aplicará cuantas medidas permita la legislación vigente en orden a conseguir la reducción del mismo.

Disposición Adicional Novena. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas de la Junta de Andalucía.

1. El personal laboral fijo sujeto a este Convenio que pase obligatoriamente a desempeñar sus funciones en una Empresa pública de la Junta de Andalucía que se constituya para gestionar actividades o recursos que hasta ese momento se han llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, tendrá una opción de retorno al ámbito de este Convenio, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) La opción sólo podrá ejercerse a partir de haber cumplido un año desde que se produjo la subrogación por parte de la Empresa de que se trate.

b) La opción podrá ejercerse a través de la participación en concursos correspondientes a la categoría que se ostentaba en el ámbito del Convenio, y sin que exista reserva del puesto.

c) Esta opción sólo podrá ejercerse en un período de cinco años desde que se produjo la subrogación por parte de la Empresa de que se trate. Pasando este período no cabrá la opción de retorno prevista en esta Disposición, salvo que en dicho período no se hubiese celebrado ningún concurso en cuyo caso la opción quedará prorrogada por igual período.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la Administración asume el compromiso en caso de creación de Empresas públicas de la Junta de Andalucía de posibilitar una opción entre la permanencia en el ámbito de la Administración o el traslado a la empresa de nueva creación. No obstante, dicha opción sólo podrá ejercerse si permanece en el ámbito de la Administración un puesto vacante de similares características.

Disposición Adicional Décima. Revisión de la Relación de puestos de trabajo.

La Junta de Andalucía asume el compromiso de proceder en el plazo de un año tras la firma del presente Convenio Colectivo, a la revisión de la Relación de puestos de trabajo de sus Consejerías y Organismos Autónomos, de forma que las mismas reflejen y actualicen las jornadas de turnos, partidas y especiales del personal que las ocupe, así como condiciones particulares de trabajo como penosidad, toxicidad o peligrosidad, todo ello por considerarlas condiciones esenciales de los respectivos puestos de trabajo, conforme a lo regulado en el Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la Relación de puestos de trabajo.

Disposición Adicional Undécima. Valoración de méritos del personal transferido.

A los trabajadores transferidos de otras Administraciones Públicas que ahora desempeñan puestos de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía se les reconocerá, a efectos de acceso libre, los méritos que hayan adquirido durante el tiempo de desempeño en esas Administraciones, lo que se establecerá en las respectivas convocatorias.

Disposición Adicional Duodécima. Garantía de los trabajadores en supuestos de delegación de competencias.

En los casos en que se instrumente por parte de la Junta de Andalucía delegación de competencias a las Administraciones locales de Andalucía se proveerán fórmulas que garanticen los derechos de los trabajadores con relación a sus puestos de origen.

Disposición Transitoria Primera. Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio.

1. La Comisión del Convenio se constituirá en 15 días, tras la publicación en BOJA del presente Convenio. Se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

2. Hasta tanto se acuerde el nuevo Reglamento seguirá en vigor el aprobado para el funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio Colectivo, sin perjuicio de las modificaciones introducidas por este nuevo Convenio.

Disposición Transitoria Segunda. Personal contratado a través del Capítulo VI del Presupuesto de Gastos.

1. Por la Comisión del Convenio se estudiarán las propuestas formuladas por las respectivas Consejerías, con

la participación de las Organizaciones Sindicales, que tienen contrataciones de este tipo a efectos de conversión de puestos estructurales, para los que se contemplarán los contratos existentes a 31 de diciembre de 1995. La conversión que pueda llevarse a cabo no podrá suponer incremento de coste.

2. A los trabajadores que ahora desempeñan esos puestos se les reconocerá, a efectos de acceso libre, los méritos que hayan adquirido durante el tiempo de desempeño, lo que se establecerá en las respectivas convocatorias.

3. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio participarán en los procesos de selección de personal contratado por esta modalidad.

Disposición Transitoria Tercera. Personal reubicado con cambio de categoría y personal en puestos de Dirección o coordinación.

1. Por la Comisión del Convenio se formulará una propuesta para establecer la posibilidad de que el personal que en su día fue reubicado con cambio de categoría pueda retornar a la de origen.

2. Igualmente, al personal al que se refiere el apartado anterior le será reconocido el tiempo trabajado en la Junta de Andalucía como un único período, lo que se recogerá en las respectivas convocatorias de acceso a personal laboral fijo.

3. Al personal que ocupe puestos de dirección o coordinación se les reconocerá, a efectos de acceso a la condición de personal laboral fijo, el período desempeñado en dichos puestos como equivalente a la categoría a la que se accede.

Disposición Transitoria Cuarta. Conversión de empleo temporal en fijo.

1. En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio se adoptará un Acuerdo en la Comisión del Convenio que establezca las condiciones de conversión en personal fijo del personal temporal acogido al acuerdo de estabilidad suscrito el 7 de noviembre de 1990.

2. En caso de que el mencionado acuerdo no pudiera llevarse a cabo, la Administración convocará los concursos de acceso a los diversos grupos y categorías en relación con las plazas ocupadas por el colectivo citado en el apartado anterior. En el baremo aplicable a dichos concursos se tendrá en cuenta, de forma proporcionada, la valoración de los servicios efectivos acreditados en la Administración Autónoma andaluza.

3. Las partes firmantes expresan su voluntad de introducir fórmulas que agilicen los procedimientos de selección del personal laboral de tal manera que los puestos de trabajo desempeñados por personal laboral, con carácter general, sean ocupados mediante contratación indefinida, para, de este modo, reducir la contratación laboral temporal a los períodos mínimos imprescindibles, evitando con ello la prolongación de las situaciones de precariedad en el empleo.

Disposición Transitoria Quinta. Complemento del personal laboral en puestos funcionarizados.

Para el personal laboral cuyo puesto de trabajo fue objeto de funcionarización y al que se le aplica el Acuerdo de la Comisión del Convenio de 5 de noviembre de 1990, por el que se establece un complemento para retribuir a dicho personal, se les podrá reconocer previo estudio en la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo el derecho a percibir la cuantía íntegra del complemento al que hace referencia el citado Acuerdo sin la minoración del complemento específico con obligación de realizar el aumento de jornada correspondiente. En materia de horario podrá serle de aplicación el del personal funcionario, siempre y cuando, en razón del centro

en que desempeña su trabajo y del horario del resto del personal laboral, esto sea posible, lo que deberá ser autorizado por la Dirección del centro respectivo.

Sevilla, 6 de noviembre de 1996

POR LA ADMINISTRACION

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES  
UGT, CSI-CSIF y CC.OO.

**ANEXO I**

**Sueldo Base 1996**

GRUPO	PESETAS/AÑO	12 PAGAS	IMPORTE MENSUAL
I	1.824.444		152.037
II	1.548.546		129.036
III	1.154.268		96.189
IV	943.812		78.651
V	881.824		71.802

**ANEXO II**

**Complemento de antigüedad 1996**

**Valor Trienio**

GRUPO	PESETAS/AÑO	12 PAGAS	IMPORTE MENSUAL
I	70.044		5.837
II	70.044		5.837
III	48.468		4.039
IV	41.568		3.464
V	41.568		3.464

**ANEXO III**

**Complemento de categoría 1996**

GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
I	—	782.760	65.230
II	—	689.952	57.496
III	2ª	652.824	54.402
III	1ª	576.580	48.215
IV	2ª	541.428	45.119
IV	1ª	504.312	42.026
V	2ª	504.312	42.026
V	1ª	467.160	38.930

**ANEXO IV**

**Complemento por trabajos nocturnos 1996**

GRUPO	PESETAS / HORA
I	620/HORA
II	620/HORA
III	496/HORA
IV	496/HORA
V	496/HORA

**ANEXO V**

**Complemento por trabajos en domingos y festivos 1996**

GRUPO	IMPORTE POR DIA TRABAJADO
I	2.912/día
II	2.912/día
III	2.228/día
IV	2.228/día
V	2.228/día

**ANEXO VI**

**Complemento de Convenio 1996**

GRUPO	CATEGORIA	IMPORTE MENSUAL
I	—	45.676
II	—	41.656
III	2ª	26.736
III	1ª	26.736
IV	2ª	21.374
IV	1ª	21.374
V	2ª	19.331
V	1ª	19.331

**ANEXO VII**

**Complemento de Turnicidad 1996**

GRUPO	IMPORTE MENSUAL
I	30.409/mes
II	25.809/mes
III	19.239/mes
IV	15.731/mes
V	14.362/mes

**CONSEJERIA DE SALUD**

*ORDEN de 18 de noviembre de 1996, por la que se anuncia la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 1054/1995.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 1054/1995, presentado por doña M.º Belén González Jiménez y otros, contra la Orden conjunta de 6.9.95, de las Consejerías de Gobernación y Salud, por la que se regula la integración del personal de los servicios de Salud Mental de la Diputación Provincial de Málaga, transferidos a la Comunidad Autónoma Andaluza, dentro del plazo concedido al efecto.

**DISPONGO**

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 1054/95.

Segundo. Emplazar a todas las personas interesadas en el mismo, para que puedan comparecer y personarse en los autos en el plazo de nueve días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden.

Sevilla, 18 de noviembre de 1996

JOSE LUIS GARCIA DE ARBOLEYA TORNERO  
Consejero de Salud

*RESOLUCION de 15 de noviembre de 1996, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se emplaza a los terceros interesados en los recursos contencioso-administrativos núms. 2898/96 y 2271/96, interpuestos ante las Salas de lo Contencioso-Administrativo de Granada y Sevilla, respectivamente, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*