

**RESOLUCION de 22 de noviembre de 2002,
de la Dirección General de Trabajo y
Seguridad Social, por la que se ordena la
inscripción, depósito y publicación del VI
Convenio Colectivo del Personal Laboral de
la Administración de la Junta de Andalucía
(Código del Convenio 7100082).**

BOJA 28 Noviembre

Visto el texto del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (Código del Convenio 7100082), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de noviembre de 2002, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 15 de noviembre de 2002, 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del VI Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del citado convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

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

**VI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL
LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE LA
JUNTA DE ANDALUCIA**

(15 de noviembre de 2002)

**PREAMBULO:
PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE
CONVENIO**

El presente Convenio se concierta entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

Por parte de la Administración:

- - Excm. Sra. Consejera de Justicia y Administración Pública, doña Carmen Hermosín Bono.
- - Ilmo. Sr. Secretario General para la Administración Pública, don Vicente Vigil-Escalera Pacheco.
- - Ilmo. Sr. Director General de la Función Pública, don José Taboada Castiñeiras.

Por otra parte de las Organizaciones Sindicales:

- - Unión General de Trabajadores:
 - Don Antonio Tirado Blanco.
 - Don Rafael Cáceres Selma.
- - Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía:
 - Don Felipe Falcó Hornos.
- - Central Sindical Independiente y de Funcionarios:
 - Don Rafael Hurtado de Mendoza y Alba.
 - Don Manuel Salvador Plaza.

Sevilla, a quince de noviembre de 2002.

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

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*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Estado de Gastos del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Artículo 3. *Exclusiones*

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- **a)** El personal laboral que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud.
- **b)** El personal con contrato laboral que preste sus servicios en Empresas públicas, sea cual sea la participación de la Junta de Andalucía en las mismas.
- **c)** Los profesionales con contratos 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.

- **d)** El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con la Junta de Andalucía u Organismos Autónomos de ella dependientes, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, 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.
- **e)** 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 se acogerá a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que correspondan en cada caso.
- **f)** Personal Becarios, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

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 2006.

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 tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

CAPITULO II. GARANTIAS

Artículo 6. *Igualdad de oportunidades y no discriminación*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- - Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- - Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- - Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Absorción y compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPITULO III. COMISION DEL CONVENIO

Artículo 9. Comisión del Convenio

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

2. La Comisión estará compuesta por 10 representantes del personal, que se designarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y con la siguiente distribución: 5 por UGT, 4 por CC.OO. y 1 por CSI-CSIF, que, a efectos de votaciones, 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 10 de la Junta de Andalucía, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será quien ostente la titularidad de la Secretaría General para la Administración Pública o persona en quien delegue.

Asimismo, contará con un Secretario o Secretaria que designará la Administración de la Junta de Andalucía que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

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 elaborará en el mes siguiente a partir de la constitución de la Comisión.

3. Son competencias de la Comisión:

- **a)** La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible aquélla en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.
- **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 Relaciones de Puestos de Trabajo y de las vacantes para los sistemas de provisión.
- **e)** Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el artículo 66.
- **f)** Crear, modificar, suprimir o refundir las subcomisiones de la Comisión del Convenio establecidas en el artículo 10.
- **g)** Negociación de las bases de los procesos recogidos en el Capítulo VI.
- **h)** Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos 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, y aquellos otros que la Comisión determine, se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales de las distintas Consejerías y Organismos Autónomos y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Función Pública y en la página web del empleado.

6. El plenario de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas miembros de la Comisión.

7. La Comisión Permanente 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.

8. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Secretaría General para la Administración Pública en un plazo máximo de quince días hábiles.

Artículo 10. Subcomisiones de la Comisión del Convenio

1. Se establece una Subcomisión por cada Consejería, que llevará a cabo las facultades señaladas en la letra c) del apartado 3 del artículo anterior.

En ningún caso estas Subcomisiones tendrán facultades distintas a las señaladas en el párrafo anterior y carecerá de eficacia todo acuerdo de las mismas que suponga el ejercicio de otras competencias distintas de las indicadas.

2. También existirán las siguientes Subcomisiones:

- **a)** La Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo, que, como mínimo, conocerá de 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 aquéllos que figuren adscritos a personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- **b)** Las Subcomisiones de Formación Profesional y Perfeccionamiento.
- **c)** La Subcomisión de Salud Laboral.

- **d)** La Subcomisión de Acción Social.
- **e)** La Subcomisión para la Igualdad.

La composición y funciones de estas Subcomisiones se determinarán en el seno de la Comisión del Convenio.

3. La Comisión podrá crear los Grupos de trabajo que estime necesarios, disolviéndose los mismos una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.

CAPITULO IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Artículo 12. Criterios inspiradores de la organización del trabajo

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- **a)** La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- **b)** La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- **c)** La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- **d)** La valoración de los puestos.
- **e)** La evaluación del desempeño.
- **f)** Establecimiento de las medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

2. Las Organizaciones Sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas.

3. En los centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités de Empresa, las Delegadas y Delegados de Personal y las Secciones Sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

CAPITULO V. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 13. Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de esta Administración, en cinco Grupos profesionales:

- Grupo I: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.
- Grupo II: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.
- Grupo III: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.
- Grupo IV: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.
- Grupo V: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la EPO o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Para los Grupos III, IV, V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV o 300 horas para el grupo III.

Artículo 14. *Categorías profesionales*

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar la Subcomisión de Valoración y Definición de Puestos de Trabajo y apruebe la Comisión del Convenio, que se anexarán a este Convenio.

CAPITULO VI. SELECCION DEL PERSONAL Y PROVISION DE PUESTOS

Artículo 15. Oferta de Empleo Público

La Oferta de Empleo Público se negociará en el seno de la Comisión del Convenio en lo relativo al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Dicha oferta indicará las plazas de que constarán los procesos de promoción y selección.

Artículo 16. Selección del personal

1. La selección del personal se efectuará anualmente mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

3. Con carácter general, la selección del personal para las categorías profesionales correspondientes a los Grupos I y II se hará por el sistema de concurso-oposición. Respecto a las categorías profesionales correspondientes a los Grupos III, IV y V, la selección se efectuará por el sistema de concurso; no obstante, cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar resulte adecuado y lo acuerde la Comisión del Convenio, podrá llevarse a cabo la selección del personal con la celebración de pruebas adecuadas para las categorías profesionales de los Grupos III, IV y V.

4. El sistema de selección por concurso-oposición, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- **a)** La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- **b)** La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

- **c)** En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el cuarenta y cinco por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:
 - - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - - Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la fase de oposición y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - - Experiencia profesional en la misma categoría a la que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se opta en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas

públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.

- - Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- **d)** Por la Comisión del Convenio se determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad, que no será inferior al 4%, y fijará los criterios de distribución de las plazas resultantes de aplicar el porcentaje acordado al total de las ofertadas, entre las distintas categorías.
- **f)** Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.
- **g)** Los temarios, previa negociación de los criterios generales en la Comisión del Convenio, serán elaborados por el Instituto Andaluz de Administración Pública y publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

5. El sistema de selección por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- **a)** La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- **b)** Se valorarán los siguientes méritos:
 - - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - - Experiencia profesional en la misma categoría. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en la misma categoría a que se aspira en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
 - - Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- **c)** Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

Artículo 17. Promoción

1. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o fijo-discontinuo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate..

2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo o fijo-discontinuo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.

3. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el haber superado un curso de habilitación impartido por el Instituto Andaluz de Administración Pública específico para cada categoría profesional a la que se aspire. No obstante, podrán excepcionarse de la realización de este curso aquellas categorías del grupo V, en razón a las funciones de las mismas, que se determinarán en la Comisión del Convenio.

4. El sistema de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

- **a)** La convocatoria y resolución corresponderá a la Consejería competente en materia de Función Pública.
- **b)** Se valorarán los siguientes méritos:
 - - Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
 - - La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
 - - Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.
 - - Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

- **c)** Dentro de los límites anteriores, la Administración de la Junta de Andalucía negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

5. Concurso de promoción específico. Concursos de promoción específico son aquéllos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo profesional. Estos concursos se realizarán, en todo

caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación deberán definirse a través del perfil de los puestos y la selección se llevará a cabo entre los candidatos que reúnan dichos requisitos.

El personal que acceda a estos puestos podrá ser cesado por causa justificada, previa audiencia del interesado. El cese será comunicado a la representación del personal. La persona cesada será destinada a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría en la misma localidad.

Artículo 18. Contratación temporal

1. Principios generales. Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2. Bolsa de Trabajo.

2.1. Resueltos definitivamente los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada Grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de Trabajo con las personas que hayan, en el caso de concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes Ordenes de convocatoria. A estos efectos, publicadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía las resoluciones de los referidos procesos de acceso, se irán publicando según las necesidades de cobertura de puestos las correspondientes resoluciones de integrantes de la Bolsa de Trabajo para cada categoría profesional, que sustituirán a las que estuvieran en vigor hasta la fecha de su publicación.

2.2. De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior, se constituirá la Bolsa de Trabajo que comprenda todas las categorías profesionales, centralizada en la Dirección General de la Función Pública y que será gestionada por las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Función Pública, con participación de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión del Convenio.

Las personas que formen parte de las sucesivas bolsas de trabajo podrán solicitar en qué provincia o localidad desean prestar sus servicios.

2.3. Se formalizarán con quienes figuren en la Bolsa de Trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

2.4. Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

2.5. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

3. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo.

3.1. No se formalizarán con el personal existente en las Bolsas de Trabajo los contratos temporales al amparo de la normativa de interinidad en los casos de sustitución de personal a causa de incapacidad temporal o accidente, maternidad, liberaciones sindicales, vacaciones y permisos, así como por cualquier otra causa no contemplada en el apartado 2.3 de este artículo.

3.2. En estos casos, la Consejería, la Delegación Provincial o el Organismo Autónomo interesados presentarán oferta genérica de empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, al Servicio Público de Empleo y se formalizará

el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione entre los que dicho Servicio proporcione, según criterios o baremos aprobados en la Comisión de Convenio participando en la selección los representantes del personal, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, previa negociación en la Comisión del Convenio, que fijará el baremo a aplicar, y la posterior autorización por la Dirección General de la Función Pública.

4. Sustitución del personal que se jubile anticipadamente. Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente, se celebrarán con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, siguiendo el régimen previsto en dicha normativa.

5. Copia básica. La Administración entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos.

6. Estabilidad en el empleo. 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 en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

Artículo 19. Período de prueba

Se establece un período de prueba con una duración de dos meses para los Grupos I y II, y de un mes para los Grupos III, IV y V.

No se exigirá el período de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un período equivalente, al menos al del período de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

Artículo 20. Provisión de puestos

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal fijo o fijo discontinuo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concurra.

2. La Consejería competente en materia de Función Pública efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en las diferentes Relaciones de Puestos de Trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo en contra de la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

3. La puntuación máxima a obtener en el concurso de traslados será de 30 puntos, con base en los siguientes criterios de baremación:

- **a)** El tiempo de permanencia en el puesto desde el que se concurra. A estos efectos, en los supuestos de traslados o desplazamientos forzosos, se valorará el tiempo de permanencia incluyendo el correspondiente al puesto desde el cual se

efectuó la movilidad geográfica; igual regla se aplicará en los casos de supresión de puestos en las Relaciones de Puestos de Trabajo. La puntuación por este criterio supondrá el cuarenta por ciento del total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos.

- **b)** La experiencia profesional en la categoría que se ostenta, que supondrá el cuarenta por ciento de la puntuación total, a razón de 0,15 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 12 puntos. A estos efectos, no se computarán los períodos de tiempo en que el personal haya permanecido en situación de excedencia en cualquiera de sus modalidades.
- **c)** Antigüedad en las Administraciones Públicas, que supondrá el veinte por ciento de la puntuación total, a razón de 0,07 puntos por mes o fracción superior a quince días, con un máximo de 6 puntos.

En la convocatoria se determinará la graduación en la puntuación por los conceptos de experiencia profesional en la categoría y antigüedad en las Administraciones Públicas, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

En caso de empate en la puntuación total, para el desempate se estará, en primer lugar, a la permanencia en el puesto, y, en segundo lugar, a la experiencia profesional en la categoría.

4. Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto 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)** Participar en ningún otro concurso de traslados hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el puesto adjudicado por este procedimiento, excepto en los traslados dentro de la propia Consejería y sus Organismos Autónomos.

5. Supuestos especiales:

- **a)** Personal trasladado o desplazado por aplicación del artículo 22 de este Convenio o por desaparición del puesto que venía ocupando. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto en el mismo término municipal o en los términos municipales limítrofes donde se encontraba su destino previo a la movilidad forzosa o a la desaparición del puesto. Caso de ser varias las personas que ostenten esta preferencia absoluta, se decidirá conforme a lo señalado en el apartado 3 de este artículo. El derecho a la preferencia absoluta regulado en este apartado no será de aplicación a los traslados por sanción disciplinaria.
- **b)** Personal en excedencia voluntaria. En la aplicación a este personal del baremo se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concurra equivaldrá a 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.

6. Por acuerdo de la Comisión del Convenio se podrá establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente.

CAPITULO VII. MOVILIDAD

Artículo 21. *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 al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará como máximo seis meses, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional en el mismo Centro de trabajo en el que se encuentra adscrita la plaza si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitiera.

2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal de igual categoría profesional en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrita la plaza, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

Para la encomienda de funciones correspondientes a un Grupo profesional superior se estará, dentro del personal que ostente la titulación exigida o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza, al que tenga mayor antigüedad en la Junta de Andalucía.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 17 de este Convenio Colectivo; no obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar, en ningún caso, los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. En este caso, el personal no podrá realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización.

4. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, previo informe de los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, el sometimiento a la Comisión de Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

5. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Movilidad geográfica*

1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrán de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- **a)** Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- **b)** Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.

- **c)** De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Junta de Andalucía.
- **d)** Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono 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 este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas de modo permanente al trabajador o trabajadora con convivencia continuada.

Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la persona 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 del personal 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.

3. 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 apartado 1.º de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión del Convenio. Adoptado éste en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

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 se establezcan por la Comisión del Convenio.

4. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro del mismo Grupo profesional, siempre que tenga la titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

5. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 4 años desde la anterior.

6. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del Centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 10 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 23. Otras formas de movilidad

1. Por disminución de capacidad. La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Administración, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería competente en materia de Función Pública, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dando traslado a la Comisión del Convenio, para su ratificación, de las peticiones. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o

trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración.

2. Por razones objetivas. La Consejería competente en materia de Función Pública podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación, de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén su cargo previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dándole traslado a la Comisión del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

3. Protección de la maternidad. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el período de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico, a la Dirección General de la Función Pública, que resolverá e informará a la Comisión del Convenio.

Artículo 24. Permutas

1. La Consejería competente en materia de Función Pública podrá autorizar entre personal laboral fijo, fijo discontinuo o fijo con destino provisional la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- **a)** Pertenencia al mismo Grupo y categoría profesionales.
- **b)** Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral fijo o fijo discontinuo en el ámbito de este Convenio Colectivo, y siempre que resten al menos cinco años para la jubilación forzosa.
- **c)** Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión del Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.
- **d)** Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personal del que dependa cada trabajador o trabajadora.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo regulados en el artículo 20 de este Convenio Colectivo hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquéllas que tengan destino provisional.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

CAPITULO VIII. JORNADA Y HORARIO

Artículo 25. Jornada y horario ordinarios

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1.582 horas.

2. El horario de trabajo ordinario en la Administración General será de ocho a quince horas de lunes a viernes.

Artículo 26. Jornadas y horarios especiales

1. **Concepto.** Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y el regulado en los artículos siguientes.

2. **Procedimiento.** En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado 2 del artículo 25 del presente Convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente para ello la Consejería, la Delegación Provincial u Organismo Autónomo correspondientes, previa negociación con la representación del personal, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario y el número de personas necesario para atenderlo.

A los efectos de control del respeto a los criterios expuestos, una vez establecido el horario especial, se dará traslado del mismo a la Comisión del Convenio para su análisis y tipificación, la cual, si considera que el horario implantado no se ajusta a los criterios anteriores, tendrá la facultad de requerir a la Dirección General de la Función Pública la necesidad de su revisión.

3. **Complemento por trabajos en domingos o festivos.** Por la prestación de servicios en domingo o festivo se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que el trabajador o trabajadora opte por un descanso adicional de siete horas, computable como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. A efectos meramente retributivos, cuando la realización de la jornada implique la prestación de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos.

4. Jornadas y horarios especiales.

4.1. Jornada a turnos.

4.1.1. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

4.1.2. La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad en la cuantía que figura en el Anexo VIII del presente Convenio.

4.1.3. Los servicios prestados en el turno de noche serán retribuidos, asimismo, con el complemento de nocturnidad.

4.1.4. Cuando la realización de la jornada concreta en el sistema de trabajo a turnos implique la prestación de servicios en domingo o festivo, se percibirá además el complemento por trabajo en domingos o festivos, salvo que se opte por un descanso adicional de siete horas, computables como de trabajo efectivo y que se podrá unir al período de vacaciones. Cuando la realización de la jornada a turnos implique la prestación

de servicios en sábado se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos, sin que se genere el derecho al descanso adicional de siete horas.

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

4.1.6. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima establecida. No se permanecerá en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4.2. Jornada de tarde. Es aquella con una distribución comprendida entre las catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales, y será de aplicación en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y tareas no tengan puesto de igual naturaleza funcional en horario ordinario. Está jornada tendrá una retribución adicional conforme Anexo.

4.3. Jornada partida. Es una jornada de carácter excepcional, aplicable en aquellos centros en los que por la naturaleza del servicio que se presta sea imprescindible su establecimiento. Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguarda de los criterios y cálculos generales, con una interrupción mínima de una hora. Con carácter general dicho horario será entre las nueve y las catorce horas, y entre las quince y las dieciocho horas; no obstante, atendiendo a la prestación del servicio, características del centro e intereses del personal, podrá ser acordado con los representantes del personal en los ámbitos descentralizados una distribución de horario distinta a la reflejada anteriormente, salvaguardándose, asimismo, los cálculos y criterios generales. Esta jornada se retribuirá conforme Anexo.

5. Implantación de jornada a turnos, de tarde o partida. A partir de la firma del presente Convenio, para la implantación del sistema de trabajo a turnos, así como de la jornada de tarde o partida, será necesaria la previa negociación en el seno de la Comisión del Convenio de la propuesta que formule la Consejería u Organismo Autónomo interesado, y la posterior autorización por la Secretaría General para la Administración Pública.

El acuerdo de la Comisión del Convenio, con la posterior autorización de la Secretaría General para la Administración Pública, tendrá su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 27. Jornada nocturna

1. La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las ocho horas, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días, no pudiendo realizar horas extraordinarias.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. Los trabajos nocturnos serán retribuidos por horas según la cuantía establecida en el Anexo V del presente Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o el personal opte, cuando las necesidades del servicio lo permita, por su compensación por descansos. En el caso de que se presten en el período nocturno servicios de duración inferior a una hora con motivo de la puesta en marcha o cierre del centro, se retribuirán con el importe correspondiente a la mitad del complemento por hora de trabajo nocturno cuando la prestación del servicio en dicho

período sea igual o inferior a 30 minutos, y por la totalidad del complemento cuando sea superior a 30 minutos.

Artículo 28. Otras jornadas especiales

1. Jornada de trabajo en centros no fijos o itinerantes. Para el personal 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 a la entrada como a la salida del trabajo.

2. Jornada de puesta en marcha y cierre del centro de trabajo. La jornada del personal cuya acción pone en marcha o cierra el centro, siempre que el servicio no pueda realizarse alternándose con otras/os trabajadoras/es dentro del horario habitual, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para la puesta en marcha o cierre de aquellos centros en que sea preciso. La ampliación de tiempo realizada se compensará en cómputo anual y por el tiempo equivalente multiplicado por un coeficiente del 1,3.

Cuando, por las posibilidades de organización del centro de trabajo, la puesta en marcha o el cierre del mismo pudiera realizarse por más de una persona, el tiempo empleado a la entrada se verá reducido a la finalización de la jornada y el invertido en el cierre se compensará en el inicio de la jornada siguiente, salvo que fuera más conveniente para la prestación del servicio una compensación en cómputo semanal o mensual. Esto supuesto no se podrán considerar como ampliación de jornada ni como sistema de turnos.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número de horas extraordinarias.

3. Jornada a tiempo parcial. El personal que haya sido contratado específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio será contratado a tiempo parcial. Para su regulación se estará a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en la normativa laboral ordinaria.

Artículo 29. Disposiciones comunes

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando se realice la 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 trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos(sic), que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

3. El personal verá reducida la jornada en los siguientes términos:

- - Durante cuatro días al año en la feria local se reducirá en una hora a la finalización de la misma.
- - Durante el período navideño (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se reducirá en una hora a la finalización de la misma.
- - Durante el período estival comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.

Estas reducciones serán también de aplicación al personal que trabaja a turnos y en horario fijo distinto al ordinario. Si la organización de dichas jornadas lo impidiera, podrán

disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al período vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 30. Flexibilidad horaria

1. Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

2. Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada regulados en el artículo 29.3 no existirá flexibilidad horaria.

Artículo 31. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: Distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como Anexo al calendario laboral.

El calendario laboral, que será negociado con la representación del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de noviembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se realizarán los trámites necesarios para que los datos recogidos en los Calendarios laborales referidos a cada puesto de trabajo figuren en el Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRhUS).

Artículo 32. 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.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 25, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.
- **2.** A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

- **3.** Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.
- **4.** A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.
- **5.** Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará mensualmente a la representación del personal y Delegados y Delegadas Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, secciones y relación nominal del personal que las realizó.

Asimismo, y en función de esta información y de los criterios señalados, la Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, comunicándolas mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

- **6.** La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente.
- **7.** Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: Dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliarán a tres si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.
- **8.** Cada Consejería, Delegación Provincial u Organismo Autónomo informará trimestralmente 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:

(Salario ordinario/1.582) x 1,75

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

CAPITULO IX. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 33. *Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares*

- 1.** El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

- **a)** Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.
- **b)** Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- **c)** Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho período el salario base.
- **d)** En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.
- **e)** En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el período de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.
- **f)** Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto.
- **g)** Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- **h)** Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.
- **i)** Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f) corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 34. Excedencias por cuidado de familiares

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Junta de Andalucía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

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

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Administración, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

CAPITULO X. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35. Vacaciones

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

2. Las Direcciones de Centros y Organismos planificarán, junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

- **a)** Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, excluyéndose de éste aquellos Centros u Organismos cuya actividad esencial se desarrolle, precisamente, en esas fechas.

- **b)** En los Centros asistenciales y en aquéllos 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, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en el período preferente, tendrá derecho a cuarenta días naturales de vacaciones, pudiendo solicitar el disfrute de diez días de esos cuarenta en período preferente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, debiendo justificarse, en su caso, la imposibilidad de dicha opción.
- **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)** El personal podrá 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 le hubiera 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 tendrá lugar 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 personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal o maternidad, podrá tomarlas 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 del año natural.
- **g)** Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad inferiores a un año se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.
- **h)** Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.
- **i)** 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, el personal tomará las vacaciones durante dichos períodos de cierre o inactividad y podrá 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 25.
 - - 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, dicho personal disfrute 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, Delegación Provincial u Organismo Autónomo, de acuerdo con la representación del personal y dando cuenta a la Consejería competente en materia de Función Pública.

Artículo 36. Otros 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 traslado de domicilio.

1.1.1. Cuando el traslado se produzca, dentro de la localidad de residencia, un día.

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

1.1.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares.

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

1.2.2. El personal con un año como mínimo de servicio activo en la Junta de Andalucía tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

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 se perciba 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 Administración pasar al afectado o afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- **a)** La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
- **b)** La asistencia de Alcaldes o Alcaldesas y Concejales o Concejalas a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación.
- **c)** El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

2.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

3. Por razones de formación.

3.1. Para concurrir a exámenes liberatorios y 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.

Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar 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 de quien ostente la superioridad jerárquica correspondiente y siempre que las

disponibilidades presupuestarias lo permitan. El personal sólo tendrá derecho a percibir el salario base. En estos supuestos se procederá a sustituir al trabajador o trabajadora 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.

3.3. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos, una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma.

Asimismo, el personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación en los mismos términos expresados en el párrafo anterior.

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 personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento 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 personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

En todo caso, los referidos cursos deberán estar organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la Administración.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. Por razones de fomento del empleo. Si así lo solicita, el personal fijo que, conforme a las normas de la Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, podrá disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los sesenta y cuatro años. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el personal se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años. En estos supuestos se sustituirá al personal por el período que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.

5. Otros permisos.

5.1. Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

5.2. El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado previa deliberación de la Comisión del Convenio y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá, al menos, haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

5.3. Podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, una reducción de jornada por razones particulares de un tercio de la misma. En este caso, el personal percibirá un 75% de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

5.4. Por la Comisión del Convenio podrán estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Artículo 37. Excedencias

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 34 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- - Excedencia voluntaria.
- - Excedencia forzosa y
- - Excedencia por incompatibilidad.

Artículo 38. Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo 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 fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria 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 personal tendrá obligación de 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 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 39. 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 Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía 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, quienes sean nombrados para ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía y quienes sean designados para ocupar

puestos de personal funcionario de las distintas Consejerías u 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 40. Excedencia por incompatibilidad

El personal 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.

CAPITULO XI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el período, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, excluido el plus de distancia o transporte, y calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajado en el supuesto de prestación de servicios inferior a seis meses. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal.

Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento(sic), se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

CAPITULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Disposiciones generales

1. El Personal podrá ser sancionado 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 en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora 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.

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

Artículo 43. 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 y compañeras, personal subordinado o público en general.
- **8.** El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.
- **9.** La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora 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.
- **14.** El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 44. 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 y compañeras, personal subordinado 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 de hasta 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.** El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
- **15.** La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

Artículo 45. 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 compañeras o personal subordinado.
- **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.

Artículo 46. Sanciones

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

- **1.1.** Por faltas leves:
 - **a)** Apercibimiento escrito.
 - **b)** Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- **1.2.** Por faltas graves:
 - **a)** Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
 - **b)** Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- **1.3.** Por faltas muy graves:
 - **a)** Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
 - **b)** Suspensión para participar en dos procedimientos 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 mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical, en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal y, en su caso, al delegado sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 47. 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 Administración 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 de la persona expedientada.

Artículo 48. Procedimiento sancionador

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientadora. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oír a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del 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 y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes amparan las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación 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 o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, 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. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses, contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada 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 en el plazo de diez días.

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 para resolver 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 la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante

solicítase

el

cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

CAPITULO XIII. FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 49. *Formación y perfeccionamiento profesional*

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las Organizaciones Sindicales en toda las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como 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 la representación de los trabajadores.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a 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. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. 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 del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos 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.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada dos años, a un curso de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la organización, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal. Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

- **a)** Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a 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 Administración podrá concretar con el personal 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 Administración de la Junta de Andalucía, se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal derecho a recibir las indemnizaciones por razón de servicio que, en su caso, correspondan.

7. La Administración podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Administración la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta con la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

8. 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. A esos efectos, estudiará las propuestas y planes de formación que eleven las Consejerías, Organismos Autónomos y Organizaciones Sindicales firmantes. Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adapten en el ámbito del presente Convenio.

9. La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral 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 XIV. PROTECCION DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 50. *Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales*

1. La Administración de la Junta de Andalucía está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus Organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y

materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o para terceras personas. El personal 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 el correspondiente descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. Los Servicios de Prevención propios, creados por el Decreto 117/2000, de 11 de abril, son los instrumentos de la acción preventiva que deben garantizar el derecho del personal a una adecuada protección de su seguridad y salud, así como el establecimiento de los instrumentos para su control, proporcionando a los órganos, entidades y organismos de la Administración de la Junta de Andalucía el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgos en ella existentes en lo referente a:

- **a)** El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- **b)** La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **c)** La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- **d)** La información y formación del personal.
- **e)** La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- **f)** La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- **g)** La información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

3. Anualmente se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada ámbito sectorial y de acuerdo con los programas de formación que establezcan los Servicios de Prevención propios en aplicación de la normativa vigente.

Artículo 51. *Participación en materia de seguridad y salud laboral*

1. El personal 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 laborales 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 la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legales del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención 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, y, en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales suscrito en el seno de la Comisión del V Convenio Colectivo en fecha 11 de octubre de 2001, así como en la Subcomisión de Salud Laboral.

Artículo 52. *Delegados y Delegadas de Prevención*

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales, y gozarán de las mismas garantías de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por los y las representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y cuando tengan la condición de liberados o liberadas totales o con crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias de Delegados y Delegadas de Prevención.

3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se determinan en el artículo siguiente se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que en ningún caso el número pueda resultar inferior a cuatro ni exceder de ocho, y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación.

4. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Administración de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

5. La Administración de la Junta de Andalucía les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

6. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Administración pondrá en práctica su decisión.

Artículo 53. 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 de la Junta de Andalucía en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.

2. Cada Comité estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención que se designen en el ámbito correspondiente y por igual número de representantes de la Administración.

3. Los Comités de Seguridad y Salud adoptarán sus propias normas de funcionamiento, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

4. En atención a las peculiaridades de los diferentes colectivos, en cada provincia se constituirán los siguientes Comités de Seguridad y Salud para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

- - Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en las Consejerías de Obras Públicas y Transportes, Agricultura y Pesca y Medio Ambiente.

- - Comité de Seguridad y Salud del personal laboral que presta servicios en la Consejería de Asuntos Sociales y en el Instituto Andaluz de Servicios Sociales.
- - Comité de Seguridad y Salud del personal laboral de Administración General de las Consejerías de la Presidencia, Turismo y Deporte, Relaciones Institucionales, Economía y Hacienda, Gobernación, Justicia y Administración Pública, Empleo y Desarrollo Tecnológico, Salud, Educación y Ciencia y Cultura, así como el personal laboral que presta servicios en los respectivos Organismos Autónomos dependientes de estas Consejerías.

Artículo 54. Equipos de trabajo y medios de protección

1. Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

2. La Administración proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

- 1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Administración, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.
- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

Artículo 55. Vigilancia de la salud

1. La Administración garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de

aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante la anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
- d) Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 56. Vestuario de trabajo

1. Al personal sujeto al presente Convenio Colectivo se le dotará durante el segundo 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. No obstante, la Subcomisión de Salud Laboral procederá a la adaptación del mencionado Acuerdo al sistema de clasificación profesional contenido en el presente Convenio Colectivo e incluirá, con la dotación de vestuario que se acuerde, las siguientes categorías profesionales: Médico Geriatra; Médico Rehabilitador; Diplomado Trabajo Social que preste servicios en Centros de Valoración y Orientación y en Centros de Menores; Educador Especial; Analista de Laboratorio; Monitor de Residencias Escolares; Monitor de Deportes; y Auxiliar Sanitario.

Asimismo, en la citada adaptación se incluirán provisiones de vestuario para situaciones especiales, como el caso de trabajadoras embarazadas.

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

CAPITULO XV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 57. Salario base

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 25, en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para 2002 es la que figura en el Anexo II.

Artículo 58. Complementos y pluses salariales

1. Antigüedad. Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo III, en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, con independencia, en cuanto a este último personal, 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 ininterrumpida o ininterrumpidamente.

2. Complemento personal no absorbible. Es la cantidad que percibe algún personal 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. El personal tiene 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 los correspondientes Anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: Sueldo base mensual + cantidad mensual percibida por antigüedad/180 x número 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 personal que cese al servicio de la Junta de Andalucía antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del presente convenio, se tenderá a la inclusión en el importe de las pagas extraordinarias de algún complemento salarial.

4. Complemento de categoría. Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía que se refleja en el Anexo IV.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de categoría, las retribuciones asignadas en el Anexo IV, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

5. Complemento de puesto de trabajo. Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. La cuantía será la establecida para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica en el Anexo XI, a percibir en doce mensualidades, que tendrá efecto retroactivo a 1 de enero de 2002, y que se sumarán a las que con anterioridad se vinieran percibiendo, en su caso.

6. Complemento personal transitorio. Quienes 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 las respectivas Leyes de Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza.

7. Complemento por trabajos nocturnos. Retribuye la prestación de servicios en horario nocturno. Su cuantía será la que figura en el Anexo V.

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

9. Complemento de productividad. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá una cuantía única por el concepto de productividad de 339,72 euros, que se hará efectiva en la nómina ordinaria correspondiente al 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. En la cuantía que figura en el Anexo VII, a percibir por todo el personal, en doce mensualidades, de acuerdo con el Grupo profesional.

Se suprimen dentro de los Grupos III, IV y V las categorías económicas, debiendo percibir todo el personal incluido en los citados Grupos, como complemento de Convenio, las retribuciones asignadas en el Anexo VII, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2002.

11. Complemento de turnicidad. Retribuye la realización del trabajo en turno rotativo, en los términos regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo. Su cuantía figura en el Anexo VIII de este Convenio.

12. Complemento jornada de tarde. Se establece un complemento que retribuye la realización del trabajo en jornada de tarde en la cuantía que figura en el Anexo IX.

13. Complemento jornada partida. Este complemento retribuye la realización de la jornada partida, que se regula en el artículo 26 de este Convenio Colectivo, según Anexo X.

14. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad. Responderá a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifiquen, por lo que se tenderá a la desaparición de este plus a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen. Además de las circunstancias a que se hace referencia, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse la exposición a riesgos diversos por parte del personal.

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 personal que desempeñe el puesto un 20% del salario base del Grupo profesional en el que está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

15. 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.

16. Retribución de la jornada reducida. El personal contratado, para la realización de una jornada inferior a la pactada en el artículo 25 percibirá su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 59. *Revisión salarial*

1. Se aplicará una revisión salarial al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, para los años 2003, 2004 y 2005, igual a la del Acuerdo de 12 de noviembre de 2002 de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Para el año 2006, la revisión salarial será igual a la que se acuerde para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

2. Las cantidades establecidas en los Anexos relativos a la estructura salarial están referidas en valores económicos correspondientes al año 2002, por tanto, estarán sujetas a las revisiones salariales indicadas en el apartado 1 de este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las partes asumen como compromiso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se abordará el estudio del conjunto del sistema retributivo del personal laboral, 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 Colectivos en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Para llevar a cabo el estudio a que se refiere el párrafo 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 Colectivo. 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 XVI. ACCION SOCIAL

Artículo 60. *Acción social*

1. La cantidad del Fondo de Acción Social que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Subcomisión de Acción Social, atendiendo al número de personas que compongan este colectivo. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, la ratio no será inferior al 0,65% de la masa salarial; no obstante, las partes firmantes se fijan como objetivo alcanzar una ratio del 0,8% durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. La 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 se asegurará y adherirá a la póliza de accidentes individuales, cuyas contingencias y cuantías serán las que figuren en la póliza correspondiente.

CAPITULO XVII. JUBILACION

Artículo 61. Jubilación forzosa

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo 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 el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Administración vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

Artículo 62. Jubilación voluntaria

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido, en el que no se computarán, en su caso, los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el plus de distancia o transporte ni los pluses o complementos que viniera percibiendo conforme al artículo 58,15 de este Convenio Colectivo. Asimismo, percibirá 150 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

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

CAPITULO XVIII. DEL DERECHO DE REUNION

Artículo 63. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

1. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 20% del total de la plantilla del centro podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

2. Realización de asambleas dentro dulas horas de trabajo. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, que dispondrán de 40 horas anuales, así como las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación del personal, que dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate (estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5% y a 5 horas anuales cuando el índice de afiliación sea inferior al 5%) podrán convocar asambleas en el centro de trabajo dentro del horario laboral, previo avisó a la Dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas.

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

4. En todos los casos, la asamblea se celebrará en los locales facilitados por la Administración y será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados y Delegadas de Personal mancomunadamente; que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Administración de la Junta de Andalucía.

5. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

6. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para quienes convocan. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

CAPITULO XIX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 64. *Derechos de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal*

1. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tendrán, como mínimo, el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores y trabajadoras de cada unidad electoral:

- **a)** Unidad electoral de hasta doscientas cincuenta personas: Cuarenta horas.
- **b)** Unidad electoral de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores y trabajadoras: Cincuenta horas.
- **c)** Unidad electoral de más de quinientas personas: Setenta y cinco horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por quienes representan al personal se 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 o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado su derecho a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en una o varias personas entre las mismas. Cuando la acumulación de horas sindicales, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Centro Directivo correspondiente. El crédito necesario para la liberación total será de 115 horas. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación, aquélla se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas 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. Las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

7. Igualmente, gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

8. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos, de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras existentes en el centro, para su uso en materia laboral relacionada con la Junta de Andalucía, del centro o del servicio, todo ello para facilitar información a quienes representen.

9. Se facilitará a cada Comité de Empresa y Delegados o Delegadas 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 al personal fácilmente. Quienes representen al personal recibirán copia del cuadro horario del centro, y accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

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

11. Las personas que componen los Comités de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal tienen derecho a que la Administración les abone los gastos de desplazamiento y dietas ocasionados por reuniones de órganos de representación o convocadas por la Junta de Andalucía en las que sea requerida su asistencia en su condición de miembros de Comités de Empresa o de Delegados y Delegadas de Personal, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

Artículo 65. *Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados*

1. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar mediante escrito dirigido a la Consejería competente en materia de Función Pública la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de cincuenta y cinco trabajadores o trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con el siguiente reparto: 27 por UGT; 21 por CC.OO., y 7 por CSI-CSIF.

La Consejería citada comunicará a las respectivas Consejerías, Organismos Autónomos y Delegaciones Provinciales las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a las personas afectadas 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 persona con dispensa, con cargo a la Junta de Andalucía, y el respeto de supuesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquella.

2. El personal con afiliación a Organizaciones Sindicales podrá solicitar que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente Organización Sindical, y podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito de la unidad electoral. Cuando la plantilla exceda de cien trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación del personal tendrán los siguientes derechos:

- **a)** Disponer de un local con medios materiales similares al del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.
- **b)** Nombrar a un Delegado o Delegada Sindical con derecho a crédito horario en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan hasta 250 trabajadores y trabajadoras, y uno o una más en las Secciones Sindicales de unidades electorales que contengan 251 o más personas en plantilla.

3. Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal del ámbito de que se trate. Serán sus funciones:

- **1.º** Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Dirección de los respectivos centros.
- **2.º** Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas miembros del Comité de Empresa.
- **3.º** Asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto.
- **4.º** Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- **5.º** Serán oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.
- **6.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 personal 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 del personal.
 - **c)** La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- **7.º** Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Organización Sindical y al personal en general, la Administración pondrá a disposición de la Organización Sindical cuya representación ostente el Delegado o Delegada 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 todo el personal.
- **8.º** Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

CAPITULO XX. MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 66. *Mediación, arbitraje y conciliación*

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo 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.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

CAPITULO XXI. INDEMNIZACIONES

Artículo 67. *Plus de distancia o transporte*

1. Es la cantidad que percibe el personal por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por la Administración 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, independiente de donde resida el personal.

2. Este plus, que no tiene naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos del personal al centro de trabajo. La cuantía del mismo será la que establezca el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio para el personal que presta sus servicios en la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 68. *Indemnizaciones por razón del servicio*

El personal 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, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio, en sus correspondientes actualizaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Movilidad entre Administraciones Públicas*

Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por personal laboral fijo de otras Administraciones Públicas, siempre que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita. La Comisión del Convenio establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de este personal.

Segunda. *Integración de personal en el Convenio Colectivo*

Cualquier colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio Colectivo ha de serlo previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. 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, de acuerdo con la legislación laboral vigente y los principios establecidos en los artículos 7 y 8 de este Convenio Colectivo. Los efectos económicos se producirán desde la entrada en vigor de la citada norma de transferencia.

Tercera. Personal fijo discontinuo

El personal que ostente la condición de fijo discontinuo y ocupe plazas que figuren con tal carácter en la Relación de Puestos de Trabajo pasará a prestar servicios continuados cuando por modificación de la citada Relación de Puestos de Trabajo el puesto que ocupe pase a ser de actividad permanente, o cuando por la Comisión del Convenio se readapten las categorías profesionales 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.

Cuarta. Acuerdos integrantes del Convenio

Se considerarán como integrantes del presente Convenio los Acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de fecha 18 de mayo de 1989, sobre ropas de trabajo, 15 de noviembre de 1990, publicado en el BOJA núm. 107, de 31 de diciembre, de 21 de marzo de 1997, de 11 de octubre de 2001, publicado en el BOJA núm. 135, de 22 de noviembre (corrección de errores BOJA núm.5, de 12 de enero de 2002), y de 10 de junio de 2002, sobre empleo público, así como el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de 12 de noviembre de 2002.

Quinta. 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 personal en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de su salud física y mental y, de otra, un aumento de su presencia en los puestos 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.
3. Dado que el absentismo supone una mayor carga de trabajo para el resto del personal, la Junta de Andalucía, con la participación de la representación del personal, aplicará cuantas medidas permita la legislación vigente en orden a conseguir la reducción del mismo.

Sexta. Opción de retorno para personal que pase a Empresas Públicas de la Junta de Andalucía

El personal laboral fijo sujeto a este Convenio Colectivo 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 hayan llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, quedará en situación de excedencia por incompatibilidad, no pudiendo solicitar el reingreso hasta transcurrido un plazo mínimo de dos años.

Séptima. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo

La Administración de la Junta de Andalucía asume el compromiso de proceder en el plazo de un año tras la entrada en vigor 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 condiciones de los puestos de trabajo así como cualquier otro factor que se considere necesario, 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.

Octava. *Garantía del personal 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 del personal con relación a sus puestos de origen.

Novena. *Jornada, horario y vacaciones para determinados centros y jornada reducida*

En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de Protección, Reforma, Seguridad, Guardería, Apoyo de Menores, EGB, 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 materia de jornada, horario y vacaciones en este Convenio. Para que esta regulación tenga validez, será necesario que inexcusablemente:

- - Se respete lo establecido con carácter general para la jornada en el presente Convenio.
- - Se acuerde con la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- - Se ratifique expresamente por la Comisión del Convenio dentro del mes siguiente.

Décima. *Exclusión de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal*

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Constitución y Reglamento de la Comisión del Convenio*

1. La Comisión del Convenio se constituirá en el plazo de quince días tras la publicación en el BOJA del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión del Convenio aprobará su propio Reglamento interno de funcionamiento en el plazo de un mes desde su constitución. Hasta tanto se acuerde dicho Reglamento, seguirá en vigor el aprobado para el funcionamiento de la Comisión del V Convenio Colectivo, sin perjuicio de las modificaciones introducidas por este nuevo Convenio.

Segunda. *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 15 de noviembre de 1990, por el que se establece un complemento para retribuir a dicho personal, se le 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.

Tercera. Cláusulas «ad personam»

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosa vigentes hasta ese momento respecto de los trabajadores y trabajadoras que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con lo regulado en el V Convenio Colectivo.

Cuarta. Negociación de la estructura de puestos del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica

Una vez creado el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de Agricultura Ecológica, se estudiará la incorporación a la RPT del mismo de aquellos puestos que, por las características de las tareas que realizan, deban estar sometidos al ámbito de este Convenio.

Quinta. Estudio sobre realización de horas extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar, en el plazo máximo de un año, un estudio sobre horas extraordinarias con el fin de confeccionar un plan que conduzca a la eliminación de las mismas.

ANEXO I.

CATALOGO Y DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I

ARQUEOLOGO Es el trabajador con la titulación o especialidad suficiente para desarrollar el ámbito de actividad requerido, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, desarrollará alguna de las siguientes responsabilidades:

- - Responder de la conservación, restauración, protección, investigación y difusión del conjunto, centro u otro bien monumental o arqueológico.
- - Planificar, preparar, dirigir y ejecutar, en su caso, proyectos y obras cuyo objetivo sea la conservación y restauración de bienes protegidos.
- - Impulsar, controlar y gestionar, en su caso, los expedientes administrativos relacionados con los bienes protegidos.
- - Elaborar y/o colaborar en programas de investigación en materia arqueológica en general.
- - Proponer la musealización de yacimientos y bienes protegidos.
- - Preparar directamente o gestionar cuantas medidas sean necesarias para la difusión de los bienes protegidos.

- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la del puesto y su profesión.

MEDICO Es el trabajador que, con la titulación, formación, experiencia, asumirá la responsabilidad básica de la atención médico-sanitaria, de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, desarrollando las siguientes responsabilidades:

- - Elaborar, colaborar y aplicar programas preventivos y asistenciales.
- - Elaborar, colaborar y aplicar programas especiales sobre medicina deportiva.
- - Elaborar, colaborar y aplicar programas especiales sobre medicina escolar.
- - Realizar estudios-diagnósticos individuales.
- - Evacuar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MEDICO GERIATRA Es el trabajador que, con la titulación y especialidad correspondiente, tiene como responsabilidad básica la atención del área médica de geriatría y, sujeto a las dependencias jerárquicas del puesto que ocupe en la RPT o CCPLJA, desarrolla las siguientes responsabilidades:

- - Organizar la actividad asistencial del Centro.
- - Dirigir y/o desarrollar el Programa de Atención Geriátrica.
- - Atender las necesidades asistenciales de los beneficiarios y realizar exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos adecuados a cada caso.
- - Indicar y supervisar el régimen alimenticio de los beneficiarios.
- - Elaborar programas de actividades para los beneficiarios encaminados al mantenimiento psíquico y físico de los mismos.
- - Orientar, desarrollar o planificar en su caso el reciclaje técnico del personal sanitario del Centro.
- - Atender las necesidades sanitarias del personal con destino en el centro en los supuestos de necesidad y urgencia.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MEDICO REHABILITADOR Es el trabajador que, con la titulación y especialidad correspondiente, tiene como responsabilidad básica la atención del área médica de rehabilitación y, sujeto a las dependencia jerárquicas del puesto que ocupe en la RPT o CCPLJA, desarrolla las siguientes responsabilidades:

- - Comprobar, revisar y actualizar diagnósticos clínicos y funcionales de los beneficiarios.

- - Estudiar y seguir los casos precisos, individualmente o en el seno de un equipo multidisciplinar.
- - Orientar y supervisar el personal médico y asistencial bajo su dependencia.
- - Establecer diagnóstico de discapacidad para establecer las limitaciones y/o aptitud de beneficiario.
- - Realizar evaluaciones médicas del grado de incapacidad, para determinar el tanto por ciento global de minusvalía.
- - Controlar y seguir tratamientos.
- - Informar y colaborar con la dirección centros, instituciones, familiares, otros profesionales en materia de su competencia.
- - Valorar la correspondencia de prestaciones de acuerdo con la clase, grado y baremo sobre minusvalía.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PEDAGOGO Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y sujeto a las relaciones jerárquicas del puesto que ocupe en la RPT, o derivadas del CCPLJA, desarrollará alguna de las siguientes responsabilidades:

- - Explorar, comprobar y diagnosticar el nivel de maduración del sujeto.
- - Participar con sus evaluaciones, informes, asesoramiento y/o dictamen en comisiones o equipos multiprofesionales.
- - Participar en la elaboración y/o ejecución de programas sobre formación, recuperación y/o asistencia.
- - Asesorar en materia técnico-pedagógica al profesorado, padre y demás agentes implicados en el proceso de integración.
- - Prevenir, detectar y atender, a través de programas autónomos o multiprofesionales, las deficiencias planteadas por los educandos.
- - Realizar tratamiento pedagógico individual o de grupo.
- - Distribuir, controlar y proponer la adquisición de material didáctico.
- - Establecer las relaciones necesarias con instituciones, equipos y otros profesionales para el cumplimiento de los objetivos del puesto.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PSICOLOGO Es el trabajador que ejerce las funciones propias de su titulación y especialidad de acuerdo con la población atendida en el centro de trabajo donde se ubique, o el programa de actuación en que se intervenga, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA para el puesto que ocupe, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Explorar, diagnosticar y valorar los aspectos de personalidad, inteligencia y aptitudes de las personas atendidas que lo requieran.
- - Elaborar, ejecutar y controlar los programas de intervención clínica, psicopedagógica, social o de otro contenido, según el carácter de la población atendida y centro donde se ubique.
- - Valorar minusvalías y/o discapacidades y explicar cuantas técnicas psicológicas o baremos sean oportunos para determinar los grados de minusvalía y/o discapacidad, y las prestaciones a las que hubiera lugar.
- - Participar en Comisiones Técnicas, Comisiones de Admisión, Equipos Multiprofesionales para emitir dictámenes, informes, asesoramiento y cuantos actos o actividades se requieran en los mismos.
- - Realizar tratamiento psicológico individual o de grupo.
- - Coordinar al personal asignado a programas de trabajo.
- - Asesorar, orientar e informar a familiares, otros profesionales, comisiones, juntas y cuantos órganos puedan requerir datos o informaciones en relación con el servicio prestado.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

TECNICO CIENCIAS DE INFORMACION Es el trabajador que, con la titulación propia para desarrollar el ámbito de actividad requerido, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA para el puesto que ocupe, asumirá la responsabilidad dentro del área funcional de información, para lo cual asumirá las responsabilidades siguientes:

- - Captar, seleccionar y difundir las informaciones y noticias bien referidas a las actividades de los órganos administrativos o a sectores concretos de actuación de la Junta de Andalucía.
- - Obtener directamente los datos a través de entrevistas, consultas, o cualquier otro medio oportuno sobre los hechos que se determinen.
- - Clasificar, sistematizar, almacenar y preparar los datos o informaciones.
- - Redactar notas de prensa periodísticas, y envío a los medios de información.
- - Elaborar resúmenes, boletines, etc., sobre datos, noticias de prensa e informaciones relacionadas con su tarea de difundir.
- - Evacuar los informes solicitados en materia de prensa.
- - Preparar conferencias de prensa, entrevistas, y otros actos informativos que tengan que realizar los órganos administrativos.
- - Efectuar las relaciones públicas con agencias, medios de información, oficinas, personas, etc., necesarias para la difusión periodística.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

TITULADO SUPERIOR Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Superior, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típica de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- - Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- - Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- - Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- - Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada anteriormente pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en la RPT.

TRADUCTOR-CORRECTOR Es el trabajador, con la titulación propia y/o formación especializada, al menos, en dos idiomas para desarrollar el ámbito de actividad requerido y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA para el puesto que ocupe, asumirá la responsabilidad dentro del área funcional de traducción y corrección, para lo cual asumirá las responsabilidades siguientes:

- - Traducir y corregir en su caso textos, libros, monografías, publicaciones periódicas, correspondencia ordinaria o documento análogo.
- - Interpretar, en su caso, las comunicaciones que tengan lugar en conferencias, seminarios, coloquios, congresos, servicios de información, etc.
- - Redactar textos en los idiomas exigidos en la RPT.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

GRUPO II

DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE Es el trabajador que, con la titulación propia para el desempeño del ámbito de actividad encomendada, y sujetos a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT de los centros de trabajo de asistencia directa o en otros centros o programas de trabajo, o derivada del CCPLJA, consistiendo su responsabilidad básica en la atención integral de los sectores de población normal o especialmente protegidos tales como tercera edad, infancia, mujer, minusválidos, etc., mediante el desarrollo de las siguientes responsabilidades:

- - Planificar y organizar el trabajo social del Centro mediante una adecuada programación de objetivos.
- - Colaborar y/o realizar estudios encaminados a conocer los aspectos sociales relativos a los beneficiarios.
- - Fomentar la integración y participación de los beneficiarios en la vida del Centro y del entorno que le rodea.
- - Animación sociocultural.

- - Estudiar, diagnosticar y tratar casos sociales, individualmente o en el seno de equipos multiprofesionales.
- - Participar en Comisiones Técnicas.
- - Evacuar informes sociales, así como certificados y otros requerimientos por escrito sobre casos o grupos sociales.
- - Realizar las gestiones administrativas necesarias para el desarrollo del trabajo social.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

DIPLOMADO ENFERMERIA Es el trabajador que, con la titulación y especialidad necesarias, asume la responsabilidad básica de la prestación de los servicios de enfermería a los sectores de población atendidos en centros o afectos a programas de actuación, para lo cual podrá realizar tareas de coordinación y/o de atención directas, de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, según el tipo de puesto que ocupe desarrollará las siguientes responsabilidades:

- En puesto o unidades de mando:
 - - Definir y desarrollar los objetivos de la enfermería en el centro donde se ubique.
 - - Asegurar el desarrollo del programa de actividad y control asistencial garantizando el mejor funcionamiento de los puestos de enfermería, así como la organización de la docencia e investigación en enfermería.
 - - Realizar además de las anteriores funciones algunas de las que se describen para puestos base.
- En puestos de base:
 - - Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
 - - Realizar los actos técnicos de enfermería necesarios, bien bajo prescripción médica o de forma autónoma de acuerdo con el tipo de tarea a desarrollar.
 - - Colaborar con el personal médico preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
 - - Solicitar y supervisar dietas.
 - - Realizar pedidos de farmacia, analíticos y radiología cuando proceda.
 - - Cumplimentar en lo que corresponda libros de incidencias, historias clínicas, fichas sanitarias o documentos análogos.
 - - Prestar el servicio de enfermería a domicilio cuando se muestre necesario.
 - - Disponer al personal auxiliar sanitario para la atención de las funciones características de su categoría.

- - Participar en Comisiones, Juntas, Equipos Multiprofesionales para elaborar dictámenes, asesorar o informar sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de enfermería y la población atendida.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

EDUCADOR Es el trabajador que, con la titulación de Profesor de EGB, tiene la responsabilidad básica de atender el Área de formación en centros o programas de asistencia a población no especial, y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para el puesto que ocupe, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Participar o elaborar programas en base a objetivos fijados para la población atendida.
- - Aplicar las técnicas requeridas para el aprendizaje de hábitos, conductas y actividades deseadas y la extinción de las no deseables o inadaptativas.
- - Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos, profesionales o interesados.
- - Programar, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la misión del puesto, tales como: Sesiones de estudio, clases de apoyo, talleres, actividades culturales, deportivos, de ocio y de tiempo libre, etc.
- - Evaluar y seguir a los educandos o internos según necesidades previstas o no previstas en el programa.
- - Detección de necesidades o conflictos en los internos y/o educandos y remisión a otros profesionales si requiere la aplicación de técnicas especializadas.
- - Participar en comisiones, equipos, claustros, etc., para asesorar, informar o dictaminar en relación con los educandos y/o internos.
- - Participar en el seguimiento o evaluación del proceso recuperador o asistencial del beneficiario de los centros.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

EDUCADOR ESPECIAL El trabajador que, con la titulación de profesor de EGB y especialidad necesaria, tendrá como responsabilidad básica la atención del área de educación especial a la población que la precisa, prestando sus servicios en Centros de asistencia directa de carácter especial a la población que la precise, prestando sus servicios en Centros de asistencia directa de carácter especial o programas de actuación y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Participar o elaborar programas de formación, inserción y reeducación en base a objetivos fijados para los beneficiarios, internos o población atendida.
- - Desarrollar los programas mediante la aplicación, en su caso, de técnicas psicopedagógicas dirigidas a la superación.
- - Desarrollar la función de tutoría, asesorar, informar u orientar sobre los casos que se requiera a familiares, instituciones, equipos profesionales e interesados.

- - Participar en comisiones, equipos, claustros, etc., para asesorar, informar o dictaminar en relación con los educandos y/o internos.
- - Programar, realizar y evaluar el conjunto de actividades necesarias para el cumplimiento de la emisión del puesto, tales como: Sesiones de estudio, clases de apoyo, talleres, actividades culturales, deportivas, de ocio y de tiempo libre, etc.
- - Evaluar y seguir los comportamientos de los internos o beneficiarios.
- - Detección de necesidades previstas o conflictos en los internos y/o beneficiarios y remisión a otros profesionales si requiere la aplicación de técnicas especializadas.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

FISIOTERAPEUTA Es el trabajador que, con la titulación propia y especialización correspondiente, tendrá como responsabilidad básica la atención del área de fisioterapia con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Realizar tratamientos directos y/o globalizados de fisioterapia bajo las prescripciones del Médico Rehabilitador o de forma independiente si es admisible un desarrollo autónomo, aplicando las técnicas recuperadoras necesarias en cada caso (cinesiterapia, hidroterapia, electroterapia o cualquier otra técnica que esté dentro de las posibilidades recuperadoras e integradoras del asistido).
- - Orientar, programar y seguir tratamientos.
- - Participar en el seno de equipos multidisciplinares para determinar, valorar, informar o asesorar en materias relacionadas con su especialidad.
- - Colaborar en la disposición de los recursos necesarios para efectuar los tratamientos de fisioterapia.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión..

LOGOPEDA Es el trabajador que, con la titulación propia y especialización necesaria para desarrollar el ámbito de actividad requerido, asumirá como responsabilidad básica la atención de la población que precise tratamiento en logopedia y, sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Explorar, diagnosticar, orientar y derivar los casos con trastornos y/o alteraciones de la articulación, la voz o el lenguaje para posible tratamiento.
- - Participar en comisiones técnicas, equipos multiprofesionales u órganos análogos con objeto de informar, asesorar, certificar en relación con su materia y los programas de actuación desarrollados.
- - Orientar, asesorar e informar, en su caso, a los profesionales que lo requieran por precisar ciertos conocimientos en logopedia o aplicar programas de tratamiento aunque se ubiquen en otros centros de trabajo.
- - Evaluar y controlar la aplicación de tratamientos.

- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

MONITOR OCUPACIONAL Es el trabajador que, con la titulación propia y especialización necesaria, tendrá como responsabilidad básica la atención del área ocupacional del centro, con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Valorar las capacidades, aptitudes y motivaciones laborales del personal atendido.
- - Participar en Comisiones Técnicas, equipos multiprofesionales, con objeto de asesorar, informar, dictaminar en su materia y en relación con los casos que se determinen.
- - Emitir certificados, fichas-certificados, informes y documentos análogos sobre perfil ocupacional, adecuación al puesto de trabajo, grado de minusvalía, posibilidad de recepción de prestaciones o de cualquier otro contenido de carácter ocupacional.
- - Orientar laboralmente al personal discapacitado.
- - Elaborar censos o ficheros de minusválidos y/o discapacitados laborales.
- - Mantener las relaciones necesarias con otros organismos, entidades, instituciones, empresas o personas para suministrar o recibir información, asesorar o efectuar el seguimiento de las cosas que se determinen.
- - Elaborar programas y/o propuestas relacionadas con la integración laboral del discapacitado.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

PERITO JUDICIAL DIPLOMADO Es el trabajador/a 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, cuenta con los conocimientos necesarias para realizar las peritaciones técnicas sobre al menos en una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Recoger, registrar y archivar, en su caso, las solicitudes de informe pericial que encomienden los órganos judiciales.
- - Localizar los bienes a valorar.
- - Realizar el análisis y examen de los bienes a valorar.

- - Recabar de las fuentes oportunas los datos precisos para determinar las especificaciones que deban figurar en el informe pericial.
- - Elaborar el informe pericial y remisión o entrega en los órganos judiciales correspondientes.
- - Comparecer a las vistas para ofrecer las aclaraciones pertinentes sobre el informe pericial emitido.
- - Custodiar la documentación relativa a los objetos a peritar.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PSICOMOTRICISTA Es el trabajador que, con la titulación propia y especialización correspondiente, tendrá como responsabilidad básica la atención del área de psicomotricidad con arreglo a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Aplicar las técnicas perceptivo-motrices, gestuales, de expresión corporal, relajación y psicopedagógicas que favorezcan el desarrollo de psiquismo y de la disfuncionalidad de la persona discapacitada.
- - Participar en Comisiones Técnicas, equipos u órganos análogos para asesorar, informar o dictaminar en relación con su materia.
- - Valorar los casos que precisen atención psicomotriz, así como elaborar y seguir los programas de intervención que se desarrollen.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

RESTAURADOR Es el trabajador que, con titulación propia y especialidad necesaria para asumir la responsabilidad de restaurar los bienes que se le encomienden y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas de CCPLJA, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Restaurar y/o conservar los bienes muebles e inmuebles.
- - Determinar individual o colegiadamente el estado de conservación y las necesidades de restauración de los bienes encargados.
- - Aplicar directamente y/o en el seno de equipos o comisiones las técnicas y métodos necesarios para la restauración y/o conservación del objeto.
- - Realizar investigación aplicada en materia de restauración y conservación, y de acuerdo con el objeto de los mismos.
- - Aplicar y seguir trabajos de restauración y conservación previsto en planes, proyectos o programas de actuación.
- - Evacuar memorias y los informes técnicos que se soliciten.

- - Formular propuestas de actuación.
- - Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que están incluidas o relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

TECNICO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ubicado en centro de gran dimensión y sujeto a las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o del CCPLJA, desarrolla las siguientes responsabilidades:

- - Responder, sin perjuicio de la competencia de otros puestos de dirección o mando del centro, de la organización de los servicios de régimen interno del centro.
- - Responder, sin perjuicio de la competencia de otros puestos de dirección o mando de centro, del mantenimiento de las instalaciones del mismo.
- - Coordinar, organizar, planificar y controlar al personal de mantenimiento y servicios.
- - Detectar, planificar las necesidades de mantenimiento y gestionar en su caso las contrataciones necesarias.
- - Controlar y solicitar en su caso las necesidades de materiales, útiles, herramientas y productos que se utilicen para el mantenimiento y los servicios del centro.
- - Elaborar, teniendo en cuenta el régimen laboral, cuadros de disposición de plantillas para la prestación de los servicios.
- - Desarrollar, en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que están incluidas o relacionadas con la responsabilidad del puesto y su profesión.

TECNICO EMPRESAS Y ACTIVIDADES TURISTICAS Es el trabajador que, con la titulación exigida, tendrá como responsabilidad básica el área de empresa y turismo, de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT, o derivadas del CCPLJA, para lo cual desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Informar a grupos, entidades o personas individuales sobre las características culturales del centro o programa de actividad.
- - Diseño y desarrollo en su caso de plan de difusión del centro o asunto objeto de su función, utilizando cuantas técnicas audiovisuales, gráficas, etc... sean oportunas.
- - Elaborar las estadísticas y las informaciones necesarias para controlar y seguir los programas de visitas, difusión e información.
- - Colaborar con otros servicios y unidades en relación con las actividades que se estén desarrollando.
- - Desarrollar en general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión del puesto y su profesión.

TITULADO GRADO MEDIO Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típico de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la RPT o derivadas del CCPLJA, desarrollará las siguientes responsabilidades:

- - Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su titulación y puesto.
- - Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- - Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- - Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- - Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en RPT.

TRADUCTOR/A-INTERPRETE Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación de traducción-interpretación, o 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, cuenta con los conocimientos necesarios para traducir e interpretar la expresión oral y escrita de al menos una lengua extranjera.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo, y de las lenguas extranjeras para las que haya sido contratado el trabajador/a.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público, y el tipo de centro en el que esté adscrito:

- En centros o unidades sin requerimientos especiales:
 - - Realizar traducciones directas de cualquier tipo de texto.
 - - Realizar traducciones inversas de cualquier tipo de texto.
 - - Realizar traducciones simultáneas.
 - - Redactar textos.
 - - Interpretar comunicaciones verbales.
- En juzgados u órganos judiciales:
 - - Realizar traducciones directas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
 - - Realizar traducciones inversas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
 - - Realizar traducciones simultáneas, previo nombramiento en tribunal o juzgado.

- - Realizar traducciones a la vista de documentos judiciales durante la vista oral.
- - Ratificar ante los juzgados y tribunales, la traducción realizada.
- - Interpretación de las comunicaciones de detenidos, acusados, perjudicados o testigos.
- - Asistencia de traducción e interpretación a los perjudicados o detenidos en los juzgados de guardia, consultas del forense o en los centros o lugares que determinen los órganos judiciales.
- - Con independencia del centro en el que se ubiquen los puestos, el trabajador/a desarrollará aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral, especialidad idiomática y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

GRUPO III

ADMINISTRATIVO JEFE Estos trabajadores son los Jefes y responsables de los servicios administrativos de un centro o dependencia subordinados en su caso a los Titulados si los hubiese o al Director de la Unidad, teniendo a sus inmediatas órdenes al personal administrativo de la plantilla. Realizan la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requieran una preparación técnica superior, aplicación repetitiva de reglamentos, preparación de nóminas y de datos estadísticos, realizan actividades que implican responsabilidad por el manejo de fondos o por el mando de unidades que agrupan puestos de trabajo de carácter administrativo o auxiliar.

ADMINISTRATIVO Son los trabajadores con conocimientos a nivel de BUP, Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se consideran incluidos en esta definición los Cajeros de Cobros y Pagos. Estos trabajadores habrán de poseer conocimientos prácticos de mecanografía y manejarán todas las máquinas de oficina con pleno conocimiento de su técnica, a fin de utilizarlas con el máximo rendimiento.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ANALISTA DE LABORATORIO Son los trabajadores que con eficacia y exactitud realizan análisis físicos y/o químicos, toman muestras previas y posteriores a las experiencias de campo y laboratorio, conocen y desarrollan normas y procedimientos analíticos específicos, conocen las técnicas de toma de muestras y experimentación de campo, conocen y manejan útiles, aparatos y maquinaria necesaria para realizar sus labores, realizan cálculos de datos dando resultados definitivos. Trabajan con sujeción a las normas de ensayos y análisis y a las instrucciones concretas que reciben de sus superiores, poseyendo iniciativa y responsabilidad acerca de su trabajo, pudiendo adoptar las medidas oportunas que aseguren la correcta ejecución del trabajo encomendado, preparar los reactivos y materiales necesarios y se ocupan de obtener determinaciones en forma conveniente. Pueden tener a su cargo persona auxiliar.

CONDUCTOR/A MECANICO DE PRIMERA Son los trabajadores que están en posesión del permiso de conducción que les habilita para conducir toda clase de vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como maquinaria pesada de todo

orden, incluida la de obras públicas, tanto sobre rueda como de cadenas, sin sujeción a potencia y tonelaje; manejan y conducen toda clase de vehículos y maquinarias con total dominio y adecuado rendimiento, ocupándose de su mantenimiento, engrase, limpieza, conservación y reparación, tanto en ruta como en taller, poseyendo para ello los conocimientos técnico-prácticos adecuados para ello.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

CORRECTOR/A Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la corrección de todas las ediciones que se le asignen.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Responder con carácter finalista de que los textos corregidos no contengan errores tipográficos y/o gramaticales, de conformidad con las normas establecidas.
- - Corregir las galeradas individualmente o con ayuda.
- - Comprobar o corregir todas las pruebas de fotocomposición y montaje.
- - Verificar en las sucesivas pruebas que las correcciones han sido efectuadas en el sistema.
- - Mantener la información del curso de todos los trabajos de preimpresión.
- - El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de corrección, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

DELINEANTE Son los trabajadores que, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio, efectúan el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios. Deberán poseer los siguientes conocimientos:

- - Aritmética, Álgebra, Geometría a nivel de Bachiller Superior.
- - Dibujo de perspectiva, dibujo cartográfico, sombreados, realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.

- - Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.
- - Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO/A Son los trabajadores que poseen conocimientos generales de administración y comprobada experiencia, preparación técnica y dotes de mando, bajo las inmediatas órdenes de un superior o titulado, tienen a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que son responsables. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos, poseen los conocimientos suficientes para realizar eficazmente, con rendimiento y la máxima economía, las órdenes recibidas de sus superiores, y son responsables del mantenimiento de los medios materiales a ellos encomendados y la disciplina del personal a su cargo.

Realizarán, asimismo, cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO DE ALMACEN Son los trabajadores cuyas misiones son las de recibir los materiales y mercancías, clasificarlos y distribuirlos en las dependencias de Almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento de mercancías habido durante la jornada, redactar los partes de entrada y salida, realizar inventarios, controlar las existencias y hacer el seguimiento de los pedidos. Deberán poseer conocimientos generales aritméticos y de mecanografía.

Tendrán la responsabilidad de las actividades del almacén y ordenarán el trabajo entre los operarios que estén adscritos a la unidad a su cargo.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

ENCARGADO/A DE ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la ordenación, control y supervisión de las tareas de preparación y producción de las ediciones que se le asignen.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Colaborar con los superiores en la organización de los procesos de ediciones y en la asignación a los puestos de trabajo de carga y volumen de actividad a los que han de ceñirse, optimizando los tiempos en la producción de las ediciones.
- - Proponer, con la colaboración de los correctores, y bajo las directrices del superior, las características tipográficas, de formato y demás especificaciones de las ediciones que se le asignen.
- - Codificar jerárquicamente los documentos que componen una edición para establecer el orden de montaje.

- - Controlar, supervisar y perfeccionar, bajo la supervisión del superior, la actividad de los puestos asignados, el funcionamiento de la maquinaria y equipamiento, los productos obtenidos en todas las fases del proceso productivo a su cargo.
- - Proponer a su superior las medidas necesarias para el correcto funcionamiento de máquinas y tecnología instalada.
- - Diagnosticar averías en las máquinas y proceder a la supervisión de la corrección de las mismas.
- - Medir periódicamente la producción obtenida por el personal que tenga asignado.
- - Concretar la asignación de tareas y supervisar periódicamente su ejecución, informando a su superior del desarrollo de las mismas, incluso documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

ESPECIALISTA EN PUERICULTURA Son los trabajadores que tienen directamente a su cargo a los niños que asisten a las Guarderías Infantiles de la Junta de Andalucía, cuidando de las actividades que realizan en estos Centros, a fin de ayudarles a desarrollarse física, mental, y socialmente.

Dirigen y participan en los juegos y entretenimientos de los niños, sus conversaciones, canciones y bailes, y les introducen en el dibujo, pintura y modelado, para ayudarlos a comprender mejor el medio ambiente físico y social que los rodea; estimulan la confianza en ellos mismos, les ayudan a expresarse, les inculcan el espíritu de colaboración y promueven su desarrollo físico; infunden a los niños hábitos de limpieza, relaciones y convivencia, tolerancia y otras cualidades sociales; toman nota e informan a los padres de los progresos realizados por los niños.

Vigilan a los niños y los atienden en sus necesidades durante la jornada, cuidándolos esencialmente y ayudándolos en las horas de comida y reposo.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Sin perjuicio de las funciones descritas anteriormente, cuando los Especialistas en Puericultura realicen sus tareas en Unidades de la Consejería de Educación y Ciencia, la dependencia del grupo de niños y la comunicación a padres y tutores de los progresos de los niños estarán sometidas a las limitaciones establecidas legalmente, derivadas de las funciones de los maestros. Asimismo, su trabajo lo desarrollarán siguiendo las directrices del Equipo Docente de Educación Infantil, con el que colaborarán en la elaboración y programación de las actividades educativas de este nivel.

ESTENOTIPISTA Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien, posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia en estenotipia, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la transcripción de las actas de los juicios orales o con tribunal de jurado.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o

de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Confeccionar las cabeceras de las actas de juicio oral o con tribunal de jurado, actas de apelaciones y comparecencias que corresponda.
- - Transcribir el acto de juicio oral o con tribunal de jurado e impresión del mismo.
- - Realizar copia de seguridad y archivo de las actas.
- - Manejo de equipos informáticos para realizar las transcripciones, en su caso.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

GOBERNANTA Son los trabajadores responsables de la organización, dirección, inspección y coordinación del trabajo del personal de servicio doméstico en los Centros y Dependencias que por sus características y volumen de trabajo así se establezca. Son funciones de estos trabajadores:

- - Distribuir y organizar los servicios de comedor, oficio, lavandería, lencería y limpieza.
- - Supervisar la labor de los empleados a su cargo, distribuyen las tareas y turnos de las personas asignadas, vigilando asimismo la higiene y uniformidad de éstos.
- - Vigilar la conservación del mobiliario y enseres, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y maquinaria a su cargo, procediendo al recuento e inventario de los mismos.
- - En coordinación con el Jefe de Cocina o Cocinero, se responsabiliza de la correcta marcha del servicio de comedor, distribución de comida, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- - Supervisará, cuando existan contratos de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados, y en el caso de que no lo haya, dirigirá personalmente el trabajo del personal dedicado a estos menesteres.

INTERPRETE INFORMADOR Son los trabajadores que, ejerciendo funciones administrativas, tienen como actividad principal la de atención al público, en las Oficinas de Turismo, conociendo y aplicando al menos dos idiomas modernos.

Asimismo, realizarán cualquier otra función, de la misma o análoga naturaleza, que se les pueda encomendar.

JEFE DE COCINA Son los trabajadores responsables de la dirección de la cocina y de todo el personal adscrito a ella, dirigirán y vigilarán la elaboración y condimentación de cuantos menús les sean aprobados por la dirección del centro; cuidarán de que los menús que se sirvan reúnan las condiciones exigidas, asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentarán personalmente aquellos manjares que se juzguen conveniente; confeccionarán diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones y víveres existentes y la pasarán para su aprobación a la Dirección, vigilarán la buena administración de las

provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto; realizarán, en su caso, inventario diario de las existencias; darán cuenta, cuando así se les exija, de los promedios conseguidos durante el día; supervisarán el mantenimiento, condiciones de limpieza, higiene, salubridad y perfecto funcionamiento de toda la maquinaria, utensilios y enseres de la cocina; procurarán la formación y darán enseñanzas al personal a sus órdenes para su formación profesional.

Deberán estar en posesión del carné de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

Realizarán, asimismo, cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

JEFE DE SERVICIOS TECNICOS Y/O MANTENIMIENTO Son los trabajadores calificados por su experiencia y grado de especialización superior a Oficial Primera, que son designados para asumir la dirección y control de un grupo de personal preparado profesionalmente, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando, a dicho personal a sus órdenes, la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo. Estos trabajadores desarrollarán fundamentalmente su trabajo como responsables de un taller específico o del mantenimiento de las instalaciones de toda índole de un edificio, dependencia, instalación o explotación, cuidando de que el personal a su cargo cumpla con sus labores profesionales, siendo responsables de la disciplina de éstos. Son funciones propias el facilitar los datos de costos, avance de presupuestos, así como la capacitación y formación del personal a sus órdenes.

MONITOR CENTROS DE MENORES Es el trabajador/a que, estando en posesión del título de BUP, Bachiller Superior, o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado, o formación laboral equivalente a categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, desempeña su oficio sujeto a las relaciones jerárquicas derivadas del CCPLJA o de la RPT.

Desarrollará su actividad únicamente en centros, residencias, hogares, colegios u otros programas de actuación dependientes del centro directivo que tenga atribuidas las competencias de protección y reforma de menores. Su labor estará referida al área o áreas de especialidad en las que se organice e integre su categoría profesional, asumirá parcial o íntegramente las siguientes responsabilidades:

- - Participar, en el marco de las instrucciones generales de la dirección del centro, en la planificación y programación de actividades, bajo los criterios del personal técnico, responder del cumplimiento, por parte de los residentes, de las normas de orden interno adoptadas por la dirección del centro.
- - Aplicar, en todo momento, las normas y/o técnicas para la adquisición y/o corrección de comportamientos sociales, higiénicas, de salud corporal o de carácter formativo en general.
- - Aplicar, al grupo de residentes que tenga asignado, el programa de actividades educativas complementarias a la formación ordinaria.
- - Hacer un seguimiento de los menores bajo su responsabilidad, debiendo emitir verbalmente o por escrito los juicios y observaciones que le sean requeridos por la dirección del centro o el personal técnico. Controlar y/o corregir en su caso a los residentes en comedores, períodos de ocio, descanso, lavabos, instalaciones deportivas o de otra índole.
- - Acompañar, controlar y/o corregir en su caso a los menores en el transporte a centros educativos, centros de salud y otros puntos de destino.

- - Colaborar con el personal técnico en las actividades de integración social que lleve a cabo con los menores.
- - Realizarán la ejecución material de todas las tareas y actividades no descritas anteriormente y asociadas a la guarda legal de los menores residentes o a las medidas y acuerdos que respecto a los mismos adopten los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes, que incluidos en su área o áreas de especialidad sean congruentes con su formación y experiencia, y les sean encomendadas por su superior jerárquico y/o por el personal técnico correspondiente.

MONITOR DE RESIDENCIA ESCOLAR Son los trabajadores que, estando en posesión del título de FP 2, Rama Hogar, Especialidad Jardín de Infancia o Especialidad de Educador de Disminuidos Psíquicos, prestan servicios en las Residencias Escolares, ejerciendo las siguientes funciones:

- - Celar y atender a la población escolar en las dependencias de la Residencia, en sus horarios correspondientes, dentro de la normativa de régimen interior de la misma.
- - Velar por el cumplimiento de las conductas normales en la relación convivencial y humana dentro del ámbito de la Residencia Escolar.
- - Atender el cumplimiento, por parte de los residentes, de las normas habituales de higiene y salud corporal.
- - Atender al cumplimiento, por parte de los residentes, de las normas habituales de convivencia, respeto y comportamiento social (en salas, comedores, dormitorios, etc.).
- - Atender el cumplimiento, por parte de los residentes, de las normas de régimen interior de la Residencia.
- - Velar por el desarrollo de actividades de ocio, programadas por los Educadores, para las horas de permanencia del Monitor de Residencia, previas al descanso nocturno de los alumnos.
- - Velar por el período de descanso nocturno de los alumnos.
- - Asimismo, y por unanimidad, se acuerda que la selección de Monitores de Residencias Escolares, para su contratación temporal, se realice a través de la Bolsa de Trabajo. Código C04.

MONITOR ESCOLAR Son los trabajadores que destinados en los Centros de Educación General Básica colaboran, de acuerdo con las instrucciones que se les impartan por la Dirección del Centro en las actividades extralectivas y deportivas, no pudiendo en ningún caso realizar tareas docentes, atenderán a los alumnos en el transporte escolar según las rutas programadas al efecto por la dirección General de Promoción Educativa y Renovación Pedagógica, realizarán las tareas de apoyo administrativo existentes en los Centros de EGB, atenderán las bibliotecas, realizarán la vigilancia de los alumnos en los comedores escolares, siempre bajo la dirección de los cargos directivos del Centro que al efecto se designen.

MONITOR/A DE EDUCACION ESPECIAL Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación FP 2 (Educador de Disminuidos Psíquicos), formación o experiencia laboral especializada en la misma materia o categoría profesional reconocida en ordenanza laboral o convenio colectivo, atiende a los discapacitados psíquicos, sensoriales, físicos o con otras necesidades educativas especiales, bajo la dependencia de la dirección del centro y del profesorado especialista, ejerciendo alguna de las siguientes funciones:

- - Atender, bajo la supervisión del profesorado especialista o equipo técnico, la realización de actividades de ocio y tiempo libre realizados por los disminuidos en los centros donde tales puestos estén ubicados.
- - Colaborar, si son requeridos, en la programación que elaboran los órganos colegiados o equipos correspondientes sobre las actividades de ocio y tiempo libre.
- - Instruir y atender a los disminuidos en conductas sociales, comportamientos de autoalimentación, hábitos de higiene y aseo personal. Esta función deberán ejercerla los puestos, con los discapacitados cuya discapacidad lo requiera, en la ruta de transporte, aulas, en corredores, aseos u otros establecimientos similares, dentro del recinto del centro o en otros entornos fuera del mismo donde la población atendida participe en actividades programadas.
- - Colaborar en los cambios de servicios, en la vigilancia de recreos y clases.
- - Colaborar, bajo la supervisión del profesorado especialista o del equipo técnico, en las relaciones Centro-Familia.
- - Atender a la población en la vigilancia nocturna, en los centros que proceda.
- - Integrarse en los equipos de orientación, con la misión de colaborar con el profesor tutor y/o con el resto del equipo de especialistas en actividades formativas no docentes.
- - Desarrollar en general todas aquellas funciones no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión básica del puesto.

OFICIAL 1.ª DE PREIMPRESION DE ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía las tareas de preimpresión.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Materializar las ideas de diseño gráfico que le transmitan.
- - Realizar el proceso completo de montaje de las ediciones que se le encomienden, de conformidad con las normas establecidas y con sujeción a las indicaciones del superior, en coordinación con otros puestos asignados a las fases de preimpresión.
- - Introducir originales en el sistema de edición, mediante tecnología de imagen, utilizando las funcionalidades de las mismas.
- - Preparar originales, montarlos manualmente y confeccionar fotolitos y planchas, mediante los medios existentes.
- - Comprobar y, en su caso, modificar claves, signos o códigos de los archivos de texto o imágenes para restablecer el orden de montaje.

- - Supervisar los montajes realizados de conformidad con la edición y las normas establecidas.
- - Adecuar y reponer los materiales necesarios para la maquinaria y equipos propios del proceso de preimpresión.
- - Realizar los entrenamientos necesarios de la maquinaria instalada, así como localizar averías y solucionar los problemas que no exijan la intervención de personal cualificado.
- - Reglaje y accionamiento de maquinaria y equipos instalados en el proceso de preimpresión.
- - Componer, según códigos y normas tipográficas establecidas, textos mediante la manipulación directa de teclados, pantallas y otros terminales informáticos.
- - Introducir en el sistema, previa conversión y posterior codificación, los textos suministrados en disquetes o en otros soportes informáticos, los cuales se cotejarán en pantalla a la vista de los originales y se compondrán conforme a las normas tipográficas establecidas.
- - Escanear textos e imágenes, tratando éstas como tales o mediante tecnología de reconocimiento óptico de caracteres, su introducción en el sistema de ediciones y composición de los mismos según las normas tipográficas establecidas.
- - Asignar clave, signo o código a los archivos de texto o imágenes para establecer el orden de montaje.
- - Modificar en pantalla los textos compuestos debido a las correcciones indicadas por los correctores, haciéndolas publicables de conformidad con las indicaciones recibidas.
- - Enviar los trabajos realizados a los correspondientes terminales de conformidad con su estado.
- - Colaborar en las tareas de corrección cuando por un superior sean requeridos.
- - El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de preimpresión, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL 1.ª IMPRESION Y MANIPULADO DE ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior imponga un conocimiento perfecto de las técnicas de impresión y dominio de la impresión en color, en máquinas de uno o varios cuerpos de impresión, y lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la preimpresión y manipulado de las ediciones que se le

encarguen.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o, íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Realizar la impresión en las máquinas correspondientes, con el personal que se le asigne y la supervisión de un superior.
- - Supervisar los medios de impresión y manipulado y adoptar las medidas necesarias para su acondicionamiento. Localizar averías y arreglos de las mismas cuando no precisen de la intervención de otros puestos, especializados. Limpiar, mantener y sustituir elementos mecánicos o materiales perecederos en la maquinaria y equipos para tenerlos a punto.
- - Adecuar los materiales necesarios para la impresión y manipulado.
- - Ajuste de los parámetros y dispositivos en las máquinas y equipos durante todo el proceso de impresión.
- - Mantener la información del curso de todos los trabajos de impresión y manipulado.
- - El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión del superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de preimpresión y manipulado, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL PRIMERA COCINERO Son los trabajadores que tienen como cometido la elaboración y condimentación de cuantos menús les sean aprobados por la dirección del Centro o del Cocinero Jefe en su caso.

Tendrán a su cargo las previsiones para el consumo de las distintas partidas, consiguiendo el mejor rendimiento de las mercancías que se les entreguen para su condimentación, conociendo y dominando el arte de presentar los manjares y montajes de piezas. Asumirán las funciones que les delegue el Jefe de Cocina en caso de que lo hubiese, y le sustituirá en su ausencia, asumiendo todas sus funciones y responsabilidades.

OFICIAL PRIMERA OFICIO Son los trabajadores que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar acabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con la máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios subordinados a él, en su caso. Estos trabajadores por su experiencia laboral y formación, que será equivalente a la de Formación Profesional de 2.º Grado, tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalle, croquis y realizar mediciones.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA Son los operarios que, estando provistos del permiso necesario para la conducción de esta clase de vehículos, conocen su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos, sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizar en el lugar de trabajo.

Estos trabajadores, relacionados directamente con la producción agraria, deberán conocer las diferentes técnicas de cultivo y laboreo susceptibles de ser realizadas con tractores y sus aperos u otras máquinas agrícolas. Durante las temporadas que no tengan que realizar labores de campo podrán ser destinados a la conducción de otros vehículos automóviles o camiones para lo que estarán provistos de los correspondientes permisos de conducción, así como realizarán tareas de mecánica en el taller cuando sea necesario.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OPERADOR DE ORDENADOR Son los trabajadores encargados del manejo de los distintos dispositivos del ordenador; interpretan y desarrollan las órdenes recibidas para su explotación correcta, controlan la salida de los trabajos y transmiten al encargado del equipo las anomalías físicas y lógicas observadas en su trabajo; desarrollan y redactan programas sencillos en el lenguaje apropiado, realizan las pruebas necesarias con los juegos de ensayos que les hayan sido definidos, ponen a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos, siempre bajo la supervisión de sus superiores o titulados.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OPERADOR DE PROTECCION CIVIL Y COMUNICACIONES Es el trabajador que, estando en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: BUP, Bachiller Superior o equivalente, o Formación Profesional de Segundo Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en protección civil o comunicaciones, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía las funciones de participación en los sistemas de comunicaciones, de gestión de emergencias de protección civil, desde la atención de centros operativos, mantenimiento técnico de equipamiento y colaboración en el desarrollo de planes de emergencia y procedimientos, que se indican para esta categoría.

Desarrollará parcial o íntegramente las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con los procesos de actividad:

- - Responsabilizarse del grupo humano y del material que se le haya asignado.
- - Atención permanente de las comunicaciones relacionadas con urgencias y emergencias.
- - Gestión de planes y procedimientos de emergencias.
- - Seguimiento informativo y elaboración de informes relacionados con el ámbito de protección civil y comunicaciones.
- - Colaborar en la planificación de emergencias.

- - Crear y mantener bases de datos sobre protección civil siempre que se cuente con la preparación específica para ello.
- - Atender tareas de administración derivadas del desarrollo de las funciones propias de la categoría.
- - Participar en instalaciones técnicas y supervisión de equipamiento o infraestructuras relacionadas con la protección civil.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente, y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con: El grupo de clasificación, experiencia laboral, formación y características del puesto integrado en esta categoría.

PERITO JUDICIAL NO DIPLOMADO Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia para realizar las peritaciones técnicas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía peritaciones técnicas sobre al menos una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Recoger, registrar y archivar, en su caso, las solicitudes de informe pericial que encomienden los órganos judiciales.
- - Localizar los bienes a valorar.
- - Realizar el análisis y examen de los bienes a valorar.
- - Recabar de las fuentes oportunas los datos precisos para determinar las especificaciones que deban figurar en el informe pericial.
- - Elaborar el informe pericial y remisión o entrega en los órganos judiciales correspondientes.
- - Comparecer a las vistas para ofrecerlas aclaraciones pertinentes sobre el informe pericial emitido.
- - Custodiar la documentación relativa a los objetos a peritar.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PROFESOR DE PRACTICAS Son los trabajadores que, estando en posesión del título o diploma que los califique como tal, desarrollan enseñanzas teórico-prácticas, prestando además servicios complementarios de los alumnos; como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios, instrumentos, maquinarias y utensilios utilizados en la enseñanza, auxilian en las demostraciones, campos de ensayos y experiencias, tanto de campo como de taller, así como ejecutan aquellos trabajos que resulten precisos para la preparación y desarrollo de las clases y ejecución de las demostraciones.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

TECNICO/A PRACTICO NO TITULADO Son los trabajadores con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, de tal forma que les capacite para dirigir y organizar el trabajo de un equipo de personal cualificado a sus órdenes, siendo responsable de la calidad y cantidad de éste. Tendrán capacidad para leer e interpretar planos, y croquis, explicándoselos a sus subordinados para la ejecución correcta de sus tareas tanto en campo como en laboratorio y gabinete, donde desarrollarán los cálculos de los datos tomados en su caso. Ejercerán el control de calidad de los materiales y elementos que se empleen en las labores bajo su responsabilidad y responderán ante sus superiores de la ejecución del trabajo que se les encomiende, tanto el propio como el personal a sus órdenes, cuando lo tenga. Deberán conocer a la perfección todos los materiales, elementos, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo, a fin de emplearlos con los mejores y más productivos resultados.

TRADUCTOR-INTERPRETE Es el trabajador/a que estando en posesión de algunas de las titulaciones siguientes: Título de BUP, Bachiller Superior, Formación de 2.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien, posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia en traducción e interpretación, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para traducir e interpretar la expresión oral y escrita de al menos una lengua extranjera.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará en juzgados u órganos judiciales, con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el centro de destino, y de las lenguas extranjeras para las que haya sido contratado el trabajador/a.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Realizar traducciones directas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- - Realizar traducciones inversas de textos y documentos judiciales, previo nombramiento en el tribunal o juzgado.
- - Realizar traducciones simultáneas, previo nombramiento en tribunal o juzgado.
- - Realizar traducciones a la vista de documentos, judiciales durante la vista oral.
- - Ratificar ante los juzgados y tribunales la traducción realizada.
- - Interpretación de las comunicaciones de detenidos, acusados, perjudicados o testigos.

- - Asistencia de traducción e interpretación a los perjudicados o detenidos en los juzgados de guardia, consultas del forense o en los centros o lugares que determinen los órganos judiciales.
- - Desarrollará en los juzgados u órganos judiciales aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral, especialidad idiomática y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

GRUPO IV

AUXILIAR ADMINISTRATIVO Son los trabajadores encargados de tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos tales como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, contabilidad básica, atención al teléfono, mecanografía al dictado y copia, toma taquigráfica en su caso y la traducción correcta a máquina, manejo de máquinas simples de oficina que, por su funcionamiento no requieran hallarse en posesión de técnicas especiales, y realiza también funciones administrativas de carácter elemental.

AUXILIAR CUIDADOR Son los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado del orden y compostura de los alumnos para el mejor trato y conservación de las instalaciones del Centro. Atiende igualmente la realización de actividades educativas de ocio y tiempo libre con los menores a su cargo, programadas por el Educador, auxiliándole a éste.

AUXILIAR DE ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía los trabajos sencillos de fotocomposición y auxiliares a otros puestos.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Introducir mediante teclado y pantalla textos originales según códigos y normas tipográficas establecidas.
- - Obtener pruebas impresas a través de impresora.
- - Realizar composiciones de textos sencillas, que no exijan la intervención de otros puestos de especialidad.
- - Colaborar en las fases de preimpresión que así le indique el superior capacitado para ello.
- - Introducir textos grabados en disquetes y otros soportes análogos con el asesoramiento y supervisión de puesto del superior.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función

básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

AUXILIAR DE AUTOPSIA Es el trabajador/a que estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación profesional de Primer Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía tareas auxiliares en las autopsias.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- Antes de la autopsia:
 - - Recibir el cadáver y desnudarlo.
 - - Trasladar el cadáver a la cámara frigorífica e introducirlo en la misma.
 - - Anotar, etiquetar y empaquetar.
 - - Extraer el cadáver de la cámara frigorífica y colocarlo en la mesa de autopsias.
 - - Preparar el instrumental necesario para la realización de la autopsia.
- Durante la autopsia:
 - - Auxiliar bajo dependencia facultativa en las técnicas de apertura y extracción de órganos.
 - - Pesaje, medida y toma de muestras de los lugares indicados para su conservación, embalaje, etiquetado y envío.
- Después de la autopsia:
 - - Realizar la sutura exterior no visible del cadáver y adecentarlo.
 - - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

AUXILIAR DE CLINICA Y AYUDA A DOMICILIO Son los trabajadores que en los establecimientos de hospitalización e internamiento tendrán como contenido funcional:

- - Preparar, distribuir y, en su caso, administrar las comidas de hospitalizados.
- - Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- - Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.

- - Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- - Ayudar al ATS cuando fuere preciso en la aplicación de medicamentos.
- - Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- - Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los ATS o del Médico responsable.
- - Igualmente comunicará a los ATS o Médico responsable los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.

En los establecimientos de asistencia y consulta, sin internamiento, las funciones de las Auxiliares de Clínica serán: La acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación del horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes y, en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, vienen a facilitar la función del Médico o ATS.

En los casos que estos trabajadores realicen sus labores en los domicilios de los beneficiarios tendrán como cometidos:

- - Atención al aseo e higiene del domicilio del beneficiario, realización de la compra o preparación de la comida, incluidos aquellos casos de regímenes alimenticios indicados por el médico, preparación del desayuno y cena al beneficiario que se encuentre solo, imposibilitado física y psíquicamente. Acompañamiento al beneficiario a la consulta médica y recogida de la medicación correspondiente, ocupándose de lavado de ropa en máquina si éste la tuviera y recurriendo en caso contrario al servicio de lavanderías concertado.
- - En los casos de incontinencia, el cuidado y limpieza de la ropa, ocupándose del aseo personal de los beneficiarios a su cargo.
- - Dentro de sus posibilidades reales, levantarán y vestirán a los beneficiarios que lo necesiten, siendo auxiliadas en los casos que así se determinen.
- - Atención de resolver cualquier situación que el beneficiario por sí mismo no pueda, tales como redacción de cartas y lectura de libros, entre otras.
- - Colaboración con el equipo dedicado al Programa de Ayuda a Domicilio para una mejor atención, al beneficiario.

AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES Pendiente de definición.

AUXILIAR DE LABORATORIO Son los trabajadores que, con conocimientos técnicos elementales, están capacitados para realizar trabajos de laboratorio, realizando operaciones preliminares, complementarias o auxiliares de las que constituyen propiamente los procedimientos de ensayo completo, estando siempre bajo la supervisión y mando de un jefe o responsable, a los que ayuda a trabajos que puedan tener una rápida comprobación bajo su vigilancia. Estos trabajadores colaborarán al mantenimiento en perfecto estado del material y equipos a su cargo, responsabilizándose de su conservación y mantenimiento básico.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

AUXILIAR DE PUERICULTURA Son los trabajadores que, con conocimientos propios de su especialidad, efectúan, bajo la supervisión de un Técnico Superior o de Grado Medio, trabajos de carácter auxiliar que se les encomienda por los mismos.

AUXILIAR OPERADOR DE INFORMATICA Son los trabajadores responsables de la creación de paneles, tarjetas de perforación o secuencia de instrucciones precisas para la programación de máquinas básicas, así como de la ejecución de los trabajos que hayan de ser realizados con dichos equipos.

Realizarán asimismo los trabajos administrativos relacionados con éstos como manejo de terminales, mecanografía, archivos y codificación.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

BASCULERO-RECAUDADOR DE MUELLES Es el que tiene por misión pesar, cobrar en su caso lo pesado, y registrar en los libros correspondientes, las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o Sección en que presta sus servicios, siendo asimismo responsable de la limpieza y policía de las básculas.

CELADOR GUARDAMUELLES Es el que, investido de la condición de agente de la autoridad, tiene a su cargo la policía y vigilancia del puerto, así como la fiscalización de las mercancías que se carguen y descarguen, obteniendo los datos precisos a efectos de recaudación de las tarifas y arbitrios, cobrándolos en su caso.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

CELADOR/A DE PRIMERA FORESTAL Es el que poseyendo el título de Guarda Jurado, es el responsable de que se cumplan en las zonas a su cargo de un determinado Centro, las actividades señaladas por el personal Técnico o Celador Mayor, si lo hubiere, y ejerce la inspección directa de los Celadores 2.º a sus órdenes, y sin perjuicio de poder tener una zona directamente a su cargo.

CELADOR/A DE SEGUNDA FORESTAL Es el que, poseyendo el título de Guarda Jurado, está a cargo de una zona de un determinado Centro, ejerciendo misiones de policía y custodia de las riquezas naturales de la misma, dirigiendo los grupos de visitantes y practicando las liquidaciones que en su caso procedan.

COCINERO Son los trabajadores que tienen como cometido la elaboración y condimentación de los servicios, con sujeción a las instrucciones facilitadas por el Jefe de Cocina, en el caso que lo hubiese.

- - Tendrán a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión es la de proponer al Jefe de Cocina o persona responsable, la reposición de los artículos que se hayan consumido o la adquisición de los que crea necesarios. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento.
- - Colaborará en el mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria propia del departamento, tal como: Placas fuegos, hornos, freidoras, extractores, filtros, cortadoras, etc.
- - Deberá estar en posesión del carné de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

Con objeto de cubrir el reajuste horario aquí contemplado, el personal de cocina que presta servicio en los comedores escolares de los Centros dependientes de la Consejería de

Educación y Ciencia y que están acogidos al Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, además de las funciones y tareas definidas anteriormente tendrán las que a continuación se relacionan:

- - Limpieza y mantenimiento de los medios y útiles del comedor, sin menoscabo de la limpieza ordinaria del local, que corresponde a la general del Edificio.
- - Sin menoscabo de otro personal que tenga funciones en los Comedores Escolares, la atención, cuidado y vigilancia de los comensales (alumnado) en el comedor escolar correspondiente.

CUIDADORA Es el trabajador/a que, estando en posesión de la titulación de FP 1 (Auxiliar de Clínica), o formación o experiencia laboral especializada en la materia, o categoría profesional reconocida en Ordenanza laboral o Convenio Colectivo, atiende a los discapacitados psíquicos, físicos o con otras necesidades funcionales especiales, en todas aquellas actividades de la vida diaria y/o ejecución de material. El cuidado/a actuará bajo el superior criterio de la dirección del centro y conforme a las indicaciones dictadas y/o programadas por el personal técnico cuando sea necesario.

La misión anterior supone el desarrollo en relación con discapacitados gravemente afectados, de todas o de algunas de las siguientes tareas que se describen a continuación:

Instruir y/o atender a los discapacitados en todas aquellas actividades de la vida diaria que precisen de su colaboración y/o realización material porque no puedan por ellos mismos desarrollarlas, tales como:

- - Evacuaciones intestinales, micción, afeitado, menstruación, limpieza de dientes, cortar las uñas, limpiar los oídos, dar crema hidratante, limpiar y secar el cabello, alimentación, cambio de pañales, baño, y otros de parecido carácter.
- - Atender el control de esfínteres de los residentes.
- - Cuidar de que los discapacitados estén aseados y vestidos, lo que implica cambiarlos de ropa, ordenar ésta en los armarios, hacer, cambiar y/o limpiar la ropa de cama y otras prendas y enseres del turno de noche, disponer el envío de la ropa sucia a lavandería y limpiar y abrochar el calzado.
- - Trasladar físicamente a los discapacitados a los comedores, aulas, zonas de esparcimiento, consultas médicas y/o psicológicas internas o externas al centro, dormitorios y espacios destinados al lavado y aseo.
- - Asear los diferentes espacios del módulo que durante la noche el residente pudiese ensuciar.
- - Vigilar, en todo momento, los comportamientos de los discapacitados a fin de atenderlos si es necesario, ya sean en aulas, rutas programadas, paseos, lugares de ocio o en otros espacios donde se hallen, incluido la piscina, en función de las condiciones físicas exigidas y las propias del trabajador.
- - Colaborar con el servicio médico y/o psicológico del centro, cumplimentando partes de control de comportamientos y dando a los residentes los medicamentos orales y tópicos previamente preparados por el DUE/ATS, en ausencia de este personal.
- - Auxiliar al Educador en actividades psicoeducativas, tales como juegos, pinturas y otras desarrolladas en las aulas y espacios afines.
- - Preparar la comida en lo que no corresponda a otras categorías como las propias de cocina o de servicios domésticos; con lo cual, se deberá pelar o mondar la fruta,

cortar, partir, batir, mezclar, y otras tareas similares. Llegado el caso los alimentos servidos en el desayuno, almuerzo, merienda y cena.

- - Informar al director y al personal técnico de cualquier observación realizada que deba conocerse para el tratamiento o conducta del discapacitado.
- - Desarrollar en general todas aquellas funciones no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión básica del puesto.

ENCARGADO/A DE SERVICIOS DE HOSTELERIA Son los trabajadores encargados de organizar y vigilar el trabajo del personal de servicio doméstico en Residencias, Clubes, Casas Forestales, Colegios, Guarderías, Internados, etc. Controlan y se hacen cargo de la compra, almacenamiento y distribución de alimentos y provisiones, vigilan y organizan al personal encargado de servir comidas, al personal del servicio de lavandería, plancha, lencería y habitaciones, según la distribución del trabajo que el Jefe del Centro o Dependencia haga y les asigne, responsabilizándose de la parcela concreta que se les encomiende en su caso. Atenderán las instrucciones de sus superiores y suplirán a la Gobernanta o Encargado General, cuando lo haya y sea necesario. También podrán efectuar funciones de recepción y atención a los usuarios de la Dependencia o Centro.

MONITOR DE DEPORTES Enseña a los alumnos y a otras personas a desarrollar y mantener su buena condición física, practicando la gimnasia y otros ejercicios.

Prepara el programa de ejercicios físicos, incluyendo en él la utilización de aparatos e instalaciones de gimnasia, con el fin de desarrollar y mantener en los alumnos una buena forma física o para prepararlos para la práctica de un determinado deporte, les enseña a ejecutar los ejercicios necesarios, les muestra prácticamente la forma correcta en que deben realizarlos y vigila sus ejercicios.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

OFICIAL 1.ª CONDUCCION Pendiente de definición.

OFICIAL 2.ª IMPRESION Y MANIPULADO DE ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1.º Grado o formación laboral equivalente a las anteriores, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía la impresión y manipulado de ediciones.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Colaborar en el cuidado de las máquinas y registro de impresión.
- - Colaborar con el superior en el acondicionamiento de los medios de impresión.
- - Participar, bajo instrucciones genéricas de sus superiores, en el acondicionamiento, accionamiento y operación de las maquinarias y equipos dedicados a la producción distintas de las mencionadas en el punto anterior.

- - Colaborar con el superior en la reposición de los materiales y retirada de producción terminada que precise el proceso productivo.
- - Ajuste de los parámetros y dispositivos en las máquinas y equipos durante el proceso de manipulado de las máquinas de manipulado.
- - Colaborar con los Oficiales de 1.ª Artes Gráficas de Impresión y Manipulado en la localización de averías y arreglo de las mismas cuando no precisen de la intervención de otros puestos especializados. Asimismo, colaborar en limpiar, mantener y sustituir elementos mecánicos o materiales percederos en las maquinarias y equipos para tenerlos a punto.
- - El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión de un superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso de impresión y manipulado, y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS Son los trabajadores que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio o función, entienden planos y croquis, tienen capacidad para tomar datos y darle el tratamiento adecuado a su oficio, realizan en las obras, servicios, laboratorios, campo o en otras instalaciones trabajos de su especialidad bajo la supervisión y responsabilidad de un Oficial de 1.ª, Encargado u otro superior jerárquico. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia o control de obras, elementos sencillos de cálculo, mediciones, laboratorio, actividades agrícolas o forestales y otras análogas. Realizarán estos trabajadores las tareas propias de su oficio con rendimiento y calidad correctos.

Asimismo, realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

GRUPO V

AUXILIAR SANITARIO Es el trabajador encargado de ayudar al personal sanitario titulado, teniendo como principal obligación acatar las órdenes emanadas de sus superiores y realizar las funciones más pesadas o mecánicas, como transporte de enfermos dentro del Centro o análogos que requieran esfuerzos físicos, así como su vigilancia y cuidado elemental.

Podrán ejercer también funciones de vigilancia en piscinas o recintos de baño, debiendo poseer en estos casos conocimientos esenciales de natación y primeros auxilios a accidentados.

Realizará, asimismo, cualquier otro trabajo de análoga o similar naturaleza que se le pueda encomendar en relación con las actividades propias de su función.

AYUDANTE DE COCINA Es el trabajador que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituir ocasionalmente al Cocinero, preparando comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento, para tenerle en perfectas condiciones, de la máquina y utensilios propios de su trabajo, poniendo todo cuidado en las labores que le fueren encomendadas.

Deberá estar en posesión del carné de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

Con objeto de cubrir el desajuste horario, el personal de cocina que presta servicio en los comedores escolares de los Centros dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia, además de las funciones y tareas definidas anteriormente, tendrán las que a continuación se relacionan:

- - Limpieza y mantenimiento de los medios y útiles del comedor, sin menoscabo de la limpieza ordinaria del local, que corresponde a la general del Edificio.
- - Sin menoscabo de otro personal que tenga funciones en los Comedores Escolares, la atención, cuidado y vigilancia de los comensales (alumnado) en el comedor escolar correspondiente.

CONDUCTOR Son los trabajadores que, estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de motor-automóviles, tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo que no precise elementos de taller, realizando toda clase de reparto y recogida de pequeños objetos fuera de los locales de la dependencia a la que estén adscritos.

CONSERJE Es el trabajador que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Personal de Limpieza, en su caso, cuida de la disciplina del personal a su cargo y de la distribución del trabajo, del ornato y policía de los locales, orienta a las visitas, atiende que se cumplan las medidas de vigilancia con respecto a las personas que entran y salen de la dependencia, cuida del servicio de llaves, cuida de la recepción de la correspondencia, encargándose de que llegue a sus destinatarios en su caso, correrá a su cargo la responsabilidad de la redacción de las hojas de entradas y salidas de los visitantes.

EXPENDEDOR Pendiente de definición.

JARDINERO Son los trabajadores que, con conocimiento de las plantas, árboles y las flores, bajo la dependencia de un Jefe o Encargado, tienen como misión fundamental el arreglo, conservación y funciones similares de los parques, jardines y plantas de interiores de los distintos centros o dependencias donde estén adscritos.

LIMPIADORA Son los trabajadores que limpian y mantienen en buen orden el interior de edificios públicos, oficinas, fábricas, almacenes, dependencias, establecimientos y casas: Barre, friega y encera pisos y retira las basuras; limpia alfombras y felpudos, limpia y da brillo a los adornos, herrajes y otros objetos de metal, limpia el polvo de los muebles y objetos; limpia las cocinas donde las haya, los cuartos de baño y servicios.

ORDENANZA Es el trabajador cuyas funciones consisten en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia de puertas y accesos a la dependencia donde esté destinado, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio; el recibir peticiones de éstas relacionadas con el mismo e indicarles la unidad u oficina donde deban dirigirse; realizar el porteo, dentro de la dependencia, del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándoles puntualmente a sus destinatarios, cuidar del orden, custodiar las llaves, encargarse de la apertura y cierre puntual de las puertas de acceso a la dependencia; prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc., atención al alumnado en los centros docentes, cuando estuviese destinado en ellos; atender y recoger llamadas telefónicas o de radio que no le ocupen permanentemente; realizar copias y manejar máquinas sencillas de oficina ocasionalmente cuando se le encargue; en los centros asistenciales, ayudarán a aquellos beneficiarios que lo precisen al traslado de sus equipajes.

PEON Son los trabajadores encargados en ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico. Estos trabajadores pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier

servicio o centro de trabajo y están siempre a las órdenes de otro trabajador que supervisa su labor.

PEON DE MANTENIMIENTO Son los trabajadores que realizan funciones, sin constituir propiamente un oficio, de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los Centros o Dependencias, tales como: Calderas de Calefacción, Instalaciones de Agua Caliente, Frigoríficas, Fontanería, Electricidad, etc., así como de las reparaciones básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.

PEON ESPECIALIZADO ARTES GRAFICAS Es el trabajador/a que está en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente, o bien posee una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo análoga a la que se describe, o cuenta con la debida experiencia laboral en Artes Gráficas, de tal manera que la formación y/o experiencia anterior lo capacite para realizar con plena responsabilidad y autonomía los trabajos para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico y atención, y aquellos otros sencillos de producción de ediciones y auxiliares a otros puestos.

El ejercicio de la función básica y de las subsiguientes se desempeñará con sujeción a las relaciones de dependencia ascendentes y/o descendentes que se deriven, en su caso, de la estructura de la RPT, de la propia organización del centro al que esté adscrito el puesto, o de los procesos de actividad o sistema de trabajo que se desarrollen en el mismo.

Desarrollará, parcial o íntegramente, las funciones que se describen a continuación, de acuerdo con el proceso de actividad y los niveles de ejecución que garanticen la prestación del servicio público:

- - Mantener el orden y limpieza en las áreas de producción y almacenamiento, así como en aquellas otras del Centro en que sea requerido por el superior.
- - Conducir y maniobrar los elementos de manutención y transporte interior para los cuales sean requeridos.
- - Proveer a las máquinas de los distintos materiales necesarios para la producción de las ediciones bajo las indicaciones pertinentes de un superior.
- - Conectar, desconectar y accionar las máquinas de manipulado y encuadernación.
- - Entretenimiento, limpieza, engrase de las máquinas indicadas en la función anterior, bajo la indicación de un superior, y solución de incidencias elementales en el funcionamiento de las máquinas de manipulado.
- - Reparación de averías sencillas con supervisión del superior, que no requieran los conocimientos propios de los oficiales o de personal especializado externo.
- - Realizar actividades de apoyo en todas las fases del proceso productivo, bajo la indicación y control de sus superiores.
- - El ejercicio de sus tareas se realizará bajo el mando y supervisión de un superior, al cual mantendrá informado individualmente del desarrollo de los mismos, y especialmente de las medidas preventivas a adoptar y de aquellas incidencias que produzcan desviaciones del proceso productivo en taller y, cuando así fuera ordenado, dicha información se formalizará documentalmente.
- - Desarrollar aquellas funciones, tareas o actividades no especificadas anteriormente y que sean necesarias para el normal cumplimiento de la función básica y de las funciones particulares expresadas. Tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación,

formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría.

PEON Y MOZO ESPECIALIZADO Son los trabajadores que, además de efectuar aquellos trabajos que exigen únicamente atención y esfuerzo físico, realizan otras funciones concretas que, sin constituir propiamente un oficio, requieren cierta práctica o especialidad adquirida en un período de tiempo no inferior a seis meses consecutivos y capaces de realizar esas funciones con un acabado correcto y adecuado. Estos trabajadores estarán siempre supervisados por un Encargado, Maestro u Oficial. Las labores propias de estos trabajadores las podrán realizar tanto en campo, laboratorio, obras, industria, etc.

PERSONAL DE SERVICIO DOMESTICO Son los trabajadores que a las órdenes de un Encargado, Gobernanta o Subgobernanta realizan funciones, tanto en atención directa a los usuarios de las dependencias como en el aseo y cuidado material de ésta, concretándose en labores de comedor-oficio, lavandería-lencería y limpieza-pisos. Serán funciones propias de estos trabajadores:

- - Realización de labores propias de comedor-oficio, poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales encomendados y asistencia y ayuda a los usuarios del comedor si éstos por imposibilidad o edad así lo requieren, sirviendo las comidas en su caso o estando en las líneas de los autoservicios.
- - Realización de las funciones propias de lavandería-lencería y plancha. Manejo y atención de la maquinaria para estos menesteres, poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa tanto del centro como de los residentes si los hubiere y dando la mejor utilización a los materiales.
- - Realizarán las labores propias de limpieza de habitaciones y zonas comunes (camas, cambios, ropa, baños, etc.) procurando la mayor atención a los usuarios, más cuando éstos sean imposibilitados o menores.
- - Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les encomienden en relación con sus funciones.

PINCHE DE COCINA Es el trabajador que tiene por misión el fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios, maquinaria y menaje, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina de la dependencia, así como del orden de los utensilios y menaje. Se empleará, asimismo, en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos, legumbres y demás alimentos y específicamente en la vigilancia del encendido de hornos, placas, fogones; etc.

Deberá estar en posesión del carné de Manipulador de Alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

TELEFONISTA Es el trabajador que tiene como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, tanto exteriores como interiores de un establecimiento o dependencia, teniendo bajo su cuidado el buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo, pudiendo estar a su cargo y utilizarlos en funciones análogas, un emisor-receptor de radio. Controlará en su caso las llamadas y reseñándolas en las hojas y libros destinados al efecto, así como tomará nota de las razones que se le den para posteriormente transmitir las.

VIGILANTE Son los trabajadores que tienen a su cargo la seguridad y vigilancia de los espacios cerrados o abiertos; locales, puntos fijos, instalaciones zonas o fincas, que se les señale, con sujeción a las disposiciones legales generales y específicas que se les imparta; estos trabajos podrán realizarlos bien en turnos de día o de noche, debiendo ser especificada esta circunstancia claramente en el contrato de trabajo. Estos trabajadores podrán ser autorizados para el uso de armas en los casos que se determinen y con las prescripciones legales vigentes en cada momento.

Realizarán, asimismo, y durante el tiempo de vigilancia y guardería, labores de información sobre la dependencia, apertura y cierre puntual de los accesos a ella, control de iluminación, etc., tendrán y tomarán las medidas necesarias en aras a la seguridad de los espacios confiados, tomando nota y dando cuenta a sus superiores de cuantas anomalías e incidencias observe y les ocurra, denunciando todas las infracciones a los Reglamentos en vigor, en las zonas y actividades que estén sometidas a su vigilancia y custodia.

ANEXO II. SUELDO BASE 2002.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	12.094,68	1.007,89
II	10.265,16	855,43
III	7.651,92	637,66
IV	6.256,80	521,40
V	5.712	476

ANEXO III. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD 2002.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS MES
I	464,52	38,71
II	464,52	38,71
III	321,48	26,79
IV	275,64	22,97
V	275,64	22,97

ANEXO IV. COMPLEMENTO DE CATEGORÍA 2002.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	5.189,16	432,43
II	4.574,04	381,17
III	4.327,80	360,65
IV	3.589,44	299,12
V	3.343,44	278,62

**ANEXO V.
COMPLEMENTO POR TRABAJOS NOCTURNOS
2002.**

GRUPO	EUROS/HORA
I	4,12
II	4,12
III	3,29
IV	3,29
V	3,29

**ANEXO VI.
COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DOMINGOS
O FESTIVOS 2002.**

GRUPO	EUROS/DÍA
I	25,00
II	25,00
III	20,00
IV	20,00
V	20,00

**ANEXO VII.
COMPLEMENTO DE CONVENIO 2002.**

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	4.416,60	368,05
II	4.042,44	336,87
III	2.775,96	231,33
IV	2.299,68	191,64
V	2.118,72	176,56

ANEXO VIII.

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD 2002.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	2.419,08	201,59
II	2.053,32	171,11
III	1.530,60	127,55
IV	1.251,60	104,30
V	1.142,64	95,22

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD 2003.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	2.448,00	204,00
II	2.250,66	187,56
III	1.584,00	132,00
IV	1.418,16	118,18
V	1.363,32	113,61

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD 2004.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	2.448,00	204,00
II	2.448,00	204,00
III	1.584,00	132,00
IV	1.584,00	132,00
V	1.584,00	132,00

**ANEXO IX.
COMPLEMENTO DE JORNADA DE TARDE 2003.**

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	367,20	30,60
II	367,20	30,60
III	237,60	19,80
IV	237,60	19,80
V	237,60	19,80

**ANEXO IX.
COMPLEMENTO DE JORNADA DE TARDE 2004.**

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	734,40	61,20
II	734,40	61,20
III	475,20	39,60
IV	475,20	39,60
V	475,20	39,60

ANEXO X.

COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA 2003.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	367,20	30,60
II	367,20	30,60
III	237,60	19,80
IV	237,60	19,80
V	237,60	19,80

COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA 2004.

GRUPO	EUROS/AÑO	EUROS/MES
I	734,40	61,20
II	734,40	61,20
III	475,20	39,60
IV	475,20	39,60
V	475,20	39,60

ANEXO XI.

COMPLEMENTO AL PUESTO DE TRABAJO.

EUROS/AÑO	EUROS/MES
491,76	40,98