

### III. OTRAS RESOLUCIONES

#### Consejería de Trabajo y Función Pública

**125 RESOLUCIÓN** de 28 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, suscrito por los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma y del personal laboral a su servicio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y de los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación, y en materia de trabajo, respectivamente, esta Dirección General

#### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer, asimismo, su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 28 de enero de 1992.-  
El Director General de Trabajo, Juan Jiménez García.

### III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

##### Artículo 1.- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio será de aplicación al personal que con relación jurídico-laboral presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos.

Se podrán adherir a este Convenio el personal de las empresas públicas o cualquier otra persona jurídica dependiente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

##### Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1991.

La vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1992.

La cuantía de los conceptos salariales que en el presente Convenio se pactan tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991.

Con anterioridad a la presentación del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma se negociarán con el Comité Intercentros los fondos necesarios para: homologación, encuadramiento, pluses, acción social, posibles ampliaciones de la jornada de los contratos a tiempo parcial, dotación del artículo 33, etc., que serán de aplicación para ese año.

##### Artículo 3.- Formas y condiciones de denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes firmantes dentro de los últimos cuatro meses de su vigencia, debiéndose constituir la Comisión Negociadora en fecha no posterior a 15 días naturales a partir de la denuncia.

Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio, continuará vigente tanto la parte normativa como la obligacional.

##### Artículo 4.- Comisiones competentes para la ejecución del Convenio.

Con el objeto de ejecutar las distintas previsiones contenidas en este Convenio, se constituirán por las partes firmantes las siguientes Comisiones, que serán paritarias, y en lo que respecta a los representantes de los trabajadores, en proporción a su grado de representatividad:

- 1.- Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.
- 2.- Comisión Asesora de Plantillas.
- 3.- Comisión de Formación Profesional.
- 4.- Comisión de Actividades Socio-Culturales.

**Artículo 5.- CIVEA.**

En los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de Canarias del presente Convenio, será constituida una Comisión compuesta paritariamente por representantes de ambas partes, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje, así como del seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este Convenio y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Los miembros de la Comisión serán 10 en total y estará presidida por el Director General de la Función Pública o persona en quien delegue y será secretario de la misma un representante de los trabajadores. La Comisión elaborará en su primera reunión un Reglamento de procedimiento y funcionamiento. Los acuerdos que se adopten en materia de su competencia quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo carácter vinculante, sin perjuicio de que los trabajadores afectados puedan efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Judicial o Laboral competente.

La CIVEA podrá solicitar de las distintas Consejerías y cualquier órgano dependiente de la Administración Autonómica, a través de la Dirección General de la Función Pública, informes y/o información sobre aquellas materias que constituyan el objeto de sus deliberaciones.

**CAPÍTULO II****CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES Y SELECCIÓN DE PERSONAL****Artículo 6.- Contrataciones.**

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba.

Como norma general, todos los contratos serán concertados por tiempo indefinido, sin perjuicio de que la Administración pueda utilizar cualesquiera otras modalidades de contratación permitidas por la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato debe figurar una cláusula en la que conste que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

En el momento de suscribir el contrato, el trabajador deberá recibir una copia provisional del mismo, debidamente suscrita y sellada por la representación de la Administración que contrata, y una definitiva, una vez que aquél haya sido registrado.

Serán entregadas a los representantes de los trabajadores copia básica de los contratos de trabajo que se celebren, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1991, y normas que la desarrollen.

**Artículo 7.- Contratación temporal.**

Los puestos de trabajo que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Administración autonómica, así como de sus organismos autónomos deberán ser atendidos por el personal laboral fijo.

La Administración deberá cubrir mediante contratación temporal por convocatoria pública las vacantes que se produzcan por I.L.T. o licencia sin sueldo superior a 10 días, así como los supuestos del artículo 28 del presente Convenio. Las vacantes fijas de plantilla se cubrirán igualmente una vez ejecutada la Oferta Pública de Empleo. En el resto de los casos se cubrirán por el sistema anterior si es necesario.

Las contrataciones temporales se harán por listas de reserva por acuerdo entre las Consejerías y sus respectivas coordinadoras.

Las bases y las listas, en su caso, se elaborarán de mutuo acuerdo entre la Consejería y los representantes de los trabajadores.

Las listas de reserva, caso de que existan, tendrán una vigencia que no podrá ser superior a un año.

Cuando no existan listas de reserva se seleccionarán mediante oferta genérica al INEM y posterior procedimiento selectivo en el que intervendrán los representantes de los trabajadores.

En los párrafos anteriores los criterios de selección que se establezcan se harán por la Administración previo informe de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 8.- Relación de personal laboral.**

Con periodicidad anual y siempre antes del 30 de abril de cada año, las Consejerías expondrán en los tablones de anuncios de sus centros, la relación de puestos de trabajo del personal laboral, por centros de trabajo, con expresión de vacantes y puestos ocupados, incluyendo en este caso el nombre y apellidos, categoría profesional, número de rela-

ción de puestos de trabajo, contrato indefinido o temporal y jornada.

En el plazo de 15 días desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas. Las mismas serán resueltas por el órgano competente de cada Consejería, dentro de los treinta días siguientes a la finalización del plazo anterior, exponiéndose de la misma manera la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

La Comisión Asesora de Plantillas recibirá de las distintas Consejerías copias de estas relaciones del personal laboral en el momento de su publicación a efectos de subsanar posibles errores u omisiones y proceder al desarrollo de sus competencias sobre el régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

**Artículo 9.-** Régimen de provisión de vacantes y selección de personal.

La provisión de vacantes y selección del personal laboral al servicio de la Administración, se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose a la normativa vigente y a lo establecido en el presente Convenio.

Todas las vacantes de personal laboral fijo, se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala:

- 1.- Turno de traslado.
- 2.- Turno de promoción interna.
- 3.- Convocatoria pública.

Una vez ofertadas las plazas no podrán ser modificadas o amortizadas.

**Artículo 10.-** Provisión de vacantes. Concurso de traslado.

Para la provisión de plazas vacantes, la Consejería de Trabajo y Función Pública publicará la oportuna convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores fijos que pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional similar o análoga, que la vacante objeto de concurso. La participación será a plazas de la misma categoría profesional, idéntico régimen legal y condiciones contractuales.

Los trabajadores interesados presentarán su solicitud a plazas vacantes y no vacantes hasta un número máximo de 5 opciones, de acuerdo con el anexo III, ordenadas con criterio de preferencia. El

procedimiento de adjudicación incluirá necesariamente una resulta.

En caso de concurrir varios interesados en trasladarse a una misma plaza, será asignada al trabajador que obtenga mayor puntuación de acuerdo con el siguiente baremo:

1.- Antigüedad en la misma categoría profesional: 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.

2.- Antigüedad en la plantilla: 0,10 puntos por año, hasta un máximo de 2 puntos.

Tendrán preferencia en este concurso los trasladados forzosos cuando esta circunstancia no sea consecuencia de expediente disciplinario. En el caso de que una plaza sea solicitada por dos o más personas se aplicará el baremo establecido en los puntos 1 y 2.

Los meses completos de antigüedad serán valorados con un 1/12 de los puntos correspondientes a un año completo.

Los trabajadores que ocupen algunas de las plazas del concurso de traslado, no podrán participar en un nuevo concurso hasta transcurrido un año natural de la anterior convocatoria en que participó.

Se creará una Comisión de evaluación y valoración paritaria a efectos de baremar las solicitudes presentadas en este concurso de traslado, compuesta por seis miembros: tres de ellos designados por la Administración -de los que uno ostentará la presidencia- y tres por parte de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 11.-** Turno de promoción interna.

Las plazas que no se cubran por el procedimiento anterior se proveerán mediante promoción interna por el personal laboral que reúna la titulación y condiciones requeridas, aun siendo la categoría del mismo grupo o inferior, previa la superación de las pruebas selectivas.

El sistema de selección será el de concurso-oposición.

El procedimiento de selección será el de concurso para el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que opte a plazas de la misma categoría profesional, aplicándoseles en este caso el baremo establecido en el artículo anterior.

Las bases de la convocatoria deberán ser propuestas por la Comisión Asesora de Plantillas, y contendrán en todo caso:

- a) Número de plazas a cubrir.
- b) Características de la plaza a ocupar.
- c) Titulaciones.

d) Baremo. Los baremos a aplicar en cada caso serán elaborados por la Comisión Asesora de Plantillas para cada categoría profesional.

Méritos profesionales, hasta un máximo de 12 puntos.

1.- Por experiencia en igual o similar puesto de trabajo 0,05 puntos mes, hasta un total de 4 puntos.

2.- Por antigüedad 0,016 puntos mes hasta un máximo de 4 puntos.

3.- Por pertenecer al mismo o superior grupo retributivo 0,05 puntos mes hasta un máximo de 4 puntos.

4.- Por pertenecer a la categoría inmediatamente inferior, dentro de la misma rama o área profesional 0,0250 puntos mes, hasta un máximo de 3 puntos.

Méritos académicos:

Los títulos académicos y cursos de perfeccionamiento expedidos por centros reconocidos oficialmente y en relación directa con la plaza a ocupar, serán valorados de acuerdo a los baremos elaborados por la Comisión Asesora de Plantillas para cada categoría profesional siendo la puntuación máxima de 12 puntos.

En el caso de acreditar un mismo aspirante varias titulaciones de una misma rama académica, solo se valorará la superior siempre que esté relacionada directamente con el puesto a desempeñar y no sea requisito indispensable.

e) Las pruebas serán esencialmente de carácter práctico y no serán eliminatorias entre sí, siempre y cuando se obtenga una puntuación mínima del 25% en cada una de las pruebas de las que consta la fase de oposición.

Para superar la fase de oposición se exigirá una puntuación mínima del 50% de los puntos necesarios para aprobar, computándose los méritos solo en el caso de haberla superado.

f) Un temario específico al puesto de trabajo a desempeñar, y deberá ser publicado como mínimo dos meses antes de las pruebas.

**Artículo 12.-** Convocatoria pública para el personal de nuevo ingreso.

Las plazas vacantes, una vez finalizados los procedimientos de los artículos 10 y 11, serán cubiertas por los sistemas de concurso-oposición u oposición libre, según el nivel de conocimientos específicos que requiera el puesto de trabajo.

En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y la categoría profesional, respetando en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad. Contendrá las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y grupo de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible otra titulación que la que esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio Colectivo.

La Administración deberá reservar un número de plazas para trabajadores con minusvalía no inferior al 3% de la convocatoria, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

**Artículo 13.-** Tribunal Calificador.

Todas las pruebas serán elaboradas, confeccionadas y juzgadas por un Tribunal integrado por cinco personas de igual o superior categoría profesional a la plaza objeto del concurso. Los miembros del Tribunal serán designados por la Administración y de entre ellos, dos a propuesta vinculante del Comité Intercentros.

**Artículo 14.-** Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que será de:

- 90 días naturales para el personal de los grupos 1 y 2.

- 45 días naturales para el personal de los grupos 3 y 4.

- 15 días naturales para el resto de los trabajadores.

En cualquier caso, la Consejería tendrá que comunicar al interesado, por escrito, la no superación del periodo de prueba.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

**Artículo 15.-** Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde

a la Consejería, que la ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso.

Serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores:

a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos centros.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

c) Participar en cuantas reuniones de carácter organizativo y de coordinación se realicen en sus respectivos centros.

d) Trasladar a la Comisión correspondiente las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.

La Administración, cuando existan pruebas razonadas técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimientos.
- f) Cambios de puestos de trabajo.

**Artículo 16.-** Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando por necesidades del trabajo la Consejería deba asignar trabajos de superior categoría a miembros de su plantilla, se podrá hacer previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro. De existir varios trabajadores capacitados para la realización de estos trabajos, se establecerán turnos rotativos entre ellos.

Cuando se den situaciones de las señaladas anteriormente los trabajadores afectados serán retribuidos con los salarios que correspondan a la nueva categoría profesional y durante el tiempo que la desarrollen.

Al mismo tiempo que se comunica la realización de trabajos de superior categoría, la Consejería correspondiente iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por el sistema que se

establece en este Convenio. El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año ni de 7 en dos años.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inmediatamente inferiores, solo podrá hacerse, dentro del mismo área profesional y por un tiempo máximo de treinta días naturales en el plazo de un año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

Los trabajadores podrán negarse a realizar trabajos de superior e inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito. Será nula cualquier orden que incumpla este apartado.

En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios y/o ascensos por mero transcurso de tiempo de servicio prestado.

**Artículo 17.-** Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales, reduciéndose si el Gobierno de Canarias fijara otra inferior durante el periodo de vigencia del presente Convenio. Todo el personal dispondrá de 25 minutos de descanso durante su jornada de trabajo diario, si fuese completa, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, y se deberá disfrutar de forma continuada.

En el supuesto de aquellos trabajadores que no realicen una jornada completa, el periodo de descanso será proporcional a la efectivamente realizada.

Durante el tiempo de descanso el trabajador podrá ausentarse del centro de trabajo.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 6 años o un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividades retributivas, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo entre un tercio y la mitad con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán incrementadas en un 75% y las comprendidas entre las 22 y las 6 en un 100%, siempre y cuando se adecue en su realización a lo previsto en el artículo 35.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de trabajo nocturno realizadas entre las 22 y las 6 se abonarán incrementadas en un 25%.

En los párrafos anteriores los incrementos se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo determinada de acuerdo con la siguiente fórmula.

$$VHT = \frac{SB + A + C}{1650} + \frac{PL}{(Nd * 7.5)}$$

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

SB = Salario base + 2 pagas extraordinarias.

A = Antigüedad.

PL = Pluses devengados en el mes.

C = Complementos derivados del puesto de trabajo, excluyendo los personales.

Nd = Número de días trabajados con percepción de pluses.

El horario de trabajo será continuado en aquellos centros donde esté establecido o se establezca el régimen de turnos.

Se procurará la reducción y eliminación de horas extras como contribución a la Política general de empleo.

#### Artículo 18.- Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo ininterrumpido de dos días.

Todos los trabajadores librarán como mínimo dos domingos de cada cuatro, las fechas para disfrutar de los días de descanso originadas por aplicación de este artículo serán las que se establezcan entre la Administración y el trabajador afectado, en caso de desacuerdo se negociará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El trabajo en días festivos será compensado con dos días por cada festivo trabajado, no acumulable a vacaciones pero sí a licencias. Su disfrute se hará a lo largo del año natural.

Los festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal se compensarán con un día de permiso.

#### Artículo 19.- Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho como mínimo a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas

de un mes de duración, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de plantillas laborales de centros docentes, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas durante el periodo de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto del personal de dicho centro que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

2.- En aquellos centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstas se acordarán entre la Administración y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

3.- Las fechas de disfrute de las vacaciones se comunicarán a los trabajadores por la dirección del centro y se publicarán en el tablón de anuncios del mismo dentro del mes de abril de cada año.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar preferentemente sus vacaciones anuales en el periodo comprendido del 1 de julio al 30 de septiembre.

5.- En el caso de que por necesidades del servicio, previo consentimiento del trabajador, e informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, sea preciso que el trabajador disfrute sus vacaciones fuera del periodo establecido en el apartado 4, tendrá derecho a 10 días más de vacaciones.

6.- Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar.

7.- El trabajador tendrá derecho a dividir sus vacaciones anuales en dos periodos.

8.- Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado computándose las fracciones de mes como un mes completo.

9.- Si al comienzo o durante el periodo de vacaciones el trabajador estuviera de baja o causara baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, o asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, autorizados por la Administración, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado

el año natural a que tal periodo vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente.

#### Artículo 20.- Licencias no retribuidas.

Los trabajadores tienen derecho a la concesión de licencias sin sueldo por una duración no inferior a 7 días ni superior a 11 meses, siempre que se solicite con una antelación mínima de 15 días. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de once meses cada dos años.

#### Artículo 21.- Permisos y licencias retribuidas.

Serán considerados como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

El trabajador, previo aviso, tendrá derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1.- 20 días naturales en caso de matrimonio.

2.- Por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 en caso de que el trabajador, por tal motivo, necesite desplazarse fuera de la isla.

3.- Por maternidad 118 días.

4.- 56 días en caso de adopción a contar desde la Resolución Judicial de adopción, sin que durante ese periodo pueda realizar cualquier clase de trabajo retribuido.

5.- La trabajadora, o en su defecto el trabajador, con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora.

6.- Se tendrá derecho a permiso por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

7.- 7 días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores teniendo en cuenta las necesidades del servicio, a juicio de la Administración y previa negociación con los representantes de los trabajadores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, pudiendo distribuir dichos días a su conveniencia.

8.- Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad 1 día, si es a un municipio limítrofe 2 días y a otros municipios 4 días.

9.- En caso de traslado forzoso o de mutuo acuerdo, de centro de trabajo que implique cambio de residencia: 5 días, dentro de la misma isla, y 20 días en caso de isla distinta.

10.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales durante los días de su celebración. Con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.

11.- 10 días naturales continuados de descanso para los trabajadores que prestan atención directa a beneficiarios que se encuentren en centros de atención a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, y centros residenciales de la tercera edad, salvo los que por condición más beneficiosa o por cualquier otra circunstancia ya disfruten periodos de vacaciones o licencias retribuidas superiores a los establecidos en este Convenio.

Estos días no serán acumulables a las vacaciones anuales reglamentarias.

Deberán justificarse los permisos solicitados y comprendidos en los puntos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 y 10.

No se producirán diferencias entre el personal laboral y el resto del personal al servicio de la Comunidad Autónoma en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan.

#### Artículo 22.- Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo que viene obligada a facilitar con carácter gratuito la Administración es la que se expresa en el anexo I Ropa de Trabajo. Por acuerdo entre la Consejería correspondiente y su coordinadora, o de no existir esta, los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán, en su caso, adecuar el citado anexo a las necesidades concretas de los puestos de trabajo, así como asignar a las categorías no citadas en dicho anexo la ropa de trabajo correspondiente.

El tipo y calidad de la ropa de trabajo se acordará entre la Consejería y los representantes de los trabajadores.

El trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa, elementos de identificación y protección facilitados por la Administración.

Se pondrá a disposición de las trabajadoras en estado de gestación ropa de trabajo adecuada a su estado.

La entrega de la ropa de trabajo se llevará a cabo antes del 30 de junio de cada año.

**Artículo 23.-** Medidas de salud laboral y condiciones de trabajo.

Son obligaciones generales de los centros de la Administración las siguientes:

- 1.- Cumplir las disposiciones que en materia de salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros y lugares de trabajo, por razón de la actividad que en ella se realice.
- 2.- Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
- 3.- Proveer cuanto fuera necesario, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que vengan obligados.
- 4.- Los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos en los términos previstos en el artículo 25. En ningún caso los trabajadores afectados podrán rehusar los reconocimientos médicos que se requieran para obtener la acreditación como manipuladores de alimentos.
- 5.- Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos y actividades peligrosas.
- 6.- Determinar en los niveles jerárquicos, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- 7.- Establecer aquellos cauces reguladores que, en cualquier momento, permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.
- 8.- Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.
- 9.- Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, técnico, mandos medios y trabajadores.
- 10.- Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de comenzar a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y pro-

cesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

11.- Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo o, en su defecto, con el Vigilante de Seguridad, sobre aquellas cuestiones relativas a dichas materias, que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el servicio.

12.- Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Vigilante a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por los cuales no fueron aceptadas.

13.- Tener a disposición del personal la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Salud Laboral.

**Artículo 24.-** Comités de Seguridad e Higiene.

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y en aquellos que por la especial peligrosidad de las actividades lo requieran, se creará un Comité de Seguridad e Higiene, integrado por representantes de la dirección del centro y los trabajadores, con carácter paritario, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 50 trabajadores	2
Centros de 51 a 100 trabajadores	4
Centros de 101 a 500 trabajadores	6
Centros de más de 500 trabajadores	8

Este Comité de Seguridad e Higiene y sus miembros tendrán las funciones, competencias y derechos que le asigna la legislación vigente, así como el control de vigilancia de la aplicación de la normativa general de Seguridad e Higiene en la totalidad de los centros de trabajo.

Los miembros de estos Comités dispondrán del tiempo necesario retribuido para asistir a las reuniones que se celebren, así como para realizar las gestiones acordadas.

**Artículo 25.-** Servicios médicos.

Se crearán servicios médicos de empresa a nivel provincial. Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual.

## CAPÍTULO IV

## SITUACIONES LABORALES

**Artículo 26.-** Movilidad funcional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad fun-



cional entre los Servicios de la Consejería, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

#### Artículo 27.- Traslado forzoso.

1.- En los casos de traslados una vez consentido por el trabajador o permitido por la Autoridad Laboral competente, se devengarán en favor de aquél las siguientes cantidades:

a) Una compensación por gastos de cuatrocientas veinte mil pesetas, si el traslado comporta cambio de residencia a una isla distinta de aquella en que prestara sus servicios el trabajador, y de trescientas mil pesetas, si el cambio de residencia hubiera de realizarse dentro de la misma isla.

Dichas cantidades se incrementarán en un 20% por cada persona que conviva con el trabajador y a sus expensas.

Cuando el traslado forzoso sea en la misma isla y no se produzca cambio de residencia, pero se ocasionara al trabajador un incremento en el gasto de desplazamiento, se abonará como concepto de gasto de viaje, para este solo concepto, según el Decreto de indemnización por razón del servicio, la cuantía que en km resulte de la diferencia entre la distancia desde el domicilio al anterior centro de trabajo y del domicilio al nuevo centro de trabajo, siempre que esta diferencia sea superior a 30 km y hasta un máximo de 100 km al día, entendiéndose esta distancia como la suma de los trayectos de ida y vuelta.

b) Abono de los gastos de viaje y de dos dietas para el trabajador y para cada una de las personas a su cargo.

c) Al trasladado forzoso no le será de aplicación lo establecido en el Decreto de indemnización por razón del servicio, salvo en lo que se refiere a las cuantías del kilometraje y las dietas, estas últimas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio.

Asimismo se procurará la obtención de plazas escolares para sus hijos.

Se respetarán en todo caso la categoría profesional y demás derechos que el trabajador tuviera reconocidos.

El traslado forzoso llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones respecto

a la categoría profesional y todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

2.- En caso de cierre parcial o total de un Centro, los traslados se efectuarán dentro de cada categoría profesional de forma que los últimos afectados sean los siguientes grupos de trabajadores, por el orden que a continuación se indica:

a) Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales a que se refiere el presente Convenio Colectivo.

b) Disminuidos físico y/o psíquicos.

c) Trabajadores con responsabilidades familiares.

d) Trabajadores mayores de 50 años.

En caso de igualdad de condiciones el traslado afectará, dentro de cada uno de los grupos mencionados al trabajador de menos antigüedad.

#### Artículo 28.- Suspensión del contrato de trabajo.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto y reingreso automático, computándose el tiempo de suspensión a efectos de antigüedad, en los casos siguientes:

a) Por nacimiento de hijos, por una duración de 1 año. Pudiendo optar el trabajador por un periodo inferior. Las solicitudes deberán presentarse dentro de los doce meses siguientes a dicho nacimiento, y con 30 días de antelación a su disfrute.

b) Por adopción, en las mismas condiciones del apartado anterior. La solicitud deberá presentarse durante los 12 meses siguientes a la resolución judicial correspondiente.

c) Para la realización de estudios en relación con el puesto de trabajo, la duración máxima será la de tantos años como cursos académicos tengan dichos estudios.

d) Por cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o servicio equivalente. La incorporación al puesto deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes desde la terminación del servicio.

2.- Asimismo se tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo sin que sea computable el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad en los siguientes casos:

a) Por realización de estudios que no tengan relación con el puesto de trabajo que se desarrolla.

b) Por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional. De existir sentencia condenatoria firme dicha suspensión del contrato será por un periodo máximo de dos años. No obstante, si la sentencia fuera absolutoria, se computará el periodo de suspensión del contrato a efectos de antigüedad.

#### Artículo 29.- Excedencias.

##### 1.- Excedencias voluntarias.

Los trabajadores fijos, que lleven como mínimo un año de servicio, podrán solicitar excedencia voluntaria, desde su ingreso o reingreso, por tiempo no inferior a un año ni superior a diez.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá la consideración de servicios prestados para el personal fijo discontinuo, el tiempo de trabajo efectivo.

Las solicitudes deberán formularse con un mes de antelación al día del inicio del periodo de excedencia y serán resueltas por el Órgano competente en el plazo de quince días.

Los trabajadores, transcurrido el primer año de excedencia, podrán solicitar su reingreso.

La solicitud será presentada en la Consejería correspondiente, la cual comunicará al interesado, en el plazo de un mes, la existencia de vacantes. De no existir éstas dará traslado de la solicitud a la Dirección General de la Función Pública, que resolverá en el plazo de 30 días.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar provisionalmente la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, similar o análoga, estando obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación seis meses como mínimo y conservará el derecho al reingreso en vacante de grupo o categoría similar o análoga.

2.- Excedencia forzosa con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad, que se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier

cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

#### Artículo 30.- Jubilaciones anticipadas.

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, en aplicación del Decreto 1.194/1985, sobre jubilación especial, percibiendo con cargo a la Administración la cantidad de 275.000 pesetas. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen, podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores; dichos contratos tendrán una duración mínima de un año.

Para poder acogerse al reconocimiento de los derechos económicos establecidos en el párrafo anterior, la solicitud de jubilación deberá ser formulada como mínimo sesenta días naturales antes del cumplimiento de la edad respectiva, y la misma tendrá carácter irrenunciable.

El trabajador mayor de 60 años que, teniendo cubierto su periodo de carencia, y una antigüedad de al menos 9 años de servicios en la Comunidad Autónoma, solicite la jubilación anticipada, percibirá un premio de jubilación por cada año que la anticipe respecto a la edad de 64 años, según el siguiente baremo:

- Anticipación de 1 año, 385.000 pesetas a los 63 años de edad.

- Anticipación de 2 años, 550.000 pesetas a los 62 años de edad.

- Anticipación de 3 años, 715.000 pesetas a los 61 años de edad.

- Anticipación de 4 años, 880.000 pesetas a los 60 años de edad.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en materia de jubilación voluntaria, provengan del Primer Convenio Colectivo Único.

#### Artículo 31.- Cambios de puestos de trabajo.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez en su caso, la Administración, previo dictamen facultativo del especialista de la Seguridad Social y de otro facultativo más a propuesta de la Administración,

procederá al cambio del puesto de trabajo más compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo.

En el caso de disparidad de criterios de los informes facultativos, la CIVEA designará a un tercer facultativo cuyo dictamen resuelva la disparidad.

Al cambio se procederá en el siguiente orden:

- En la misma unidad del Centro.
- En el mismo Centro de trabajo.
- En la misma Consejería.
- En otra Consejería.

En los tres primeros casos, tiene que haber un informe conjunto de los representantes de los trabajadores y la Dirección del Centro, en el cuarto un informe de la Comisión Asesora de Plantillas. Estos informes serán previos a la resolución de la Secretaría General Técnica o de la Dirección General de la Función Pública.

El mismo criterio será de aplicación a la mujer embarazada cuando se produzcan circunstancias de esfuerzo físico, emanaciones de gases o radiaciones que puedan afectar a su estado. La trabajadora acogida a este derecho se reincorporará a su puesto de trabajo una vez concluido su embarazo.

## CAPÍTULO V

### ACCIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 32.- Actividades socio-culturales.

Para atender a estos fines se crea un fondo de 63.000.000 de pesetas. La distribución de este fondo entre las distintas atenciones deberá ser establecida por la Comisión de Actividades Socio-culturales. Tendrán carácter prioritario las siguientes:

- Ayudas para la adquisición de material didáctico y desplazamiento para los trabajadores y sus hijos que estudien.

- Ayudas Médico-Farmacéuticas.

- Otras.

a) Ayudas para la adquisición de material didáctico y desplazamiento para los trabajadores y sus hijos que estudien.

Además de los trabajadores fijos tendrán derecho a solicitar estas ayudas los contratados temporales que en la fecha de la publicación de la convo-

ocatoria acrediten haberlo estado durante los diez meses anteriores.

La Comisión de Actividades Socio-culturales, a la vista de las solicitudes presentadas, y sin que el importe global pueda superar la cuantía del fondo, informará las siguientes ayudas:

Guarderías infantiles	40.000 ptas. ayuda
Preescolar y E.G.B.	20.000 ptas. ayuda
F.P. y B.U.P.	25.000 ptas. ayuda
C.O.U. y acceso a la Universidad a mayores de 25 años	30.000 ptas. ayuda
Titulaciones medias	40.000 ptas. ayuda
Enseñanzas superiores	40.000 ptas. ayuda
Desplazamiento	20.000 ptas. ayuda

A las ayudas por desplazamiento se tendrá derecho cuando los estudios que se realicen no puedan efectuarse dentro de la isla de residencia habitual.

La convocatoria para la concesión de las ayudas recogidas en este artículo se publicará en la primera quincena de octubre de cada año teniendo los solicitantes un mínimo de 20 días de plazo para la presentación de instancias.

Las propuestas de las convocatorias de las distintas ayudas serán elaboradas por el Comité Intercentros.

La resolución de ayudas concedidas y denegadas será publicada en el Boletín Oficial de Canarias con exposición del motivo de denegación y plazo de reclamación.

b) Se faculta a la Comisión de Actividades Socio-culturales para que en función de las preferencias del personal laboral, de las solicitudes que se presenten para cualquier atención o de las disponibilidades del fondo, modifiquen las cuantías de las distintas ayudas.

La Comunidad Autónoma fomentará en todos sus servicios el Cooperativismo del Personal Laboral, especialmente en la práctica de las actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y construcción de viviendas y la colaboración necesaria para conseguir estos objetivos.

La Administración gestionará ante entidades bancarias públicas la obtención de créditos de bajo interés para el personal laboral que los solicite con destino a alguno de los siguientes conceptos:

- Adquisición de viviendas, mejora o construcción de la misma.

- Estudios en isla diferente a la de residencia de cualquiera de los miembros de la unidad familiar.

- Vacaciones o actividades socio-culturales.

- Asistencia médica no recogida por la Seguridad Social.

- Asistencia médica.

Los hijos de trabajadores que presten servicios en guarderías, escuelas infantiles, y Centros Educativos en general, tendrán derecho a plaza en los mismos, respetando las normas y criterios que rigen el acceso en cada caso.

Las ayudas contenidas en este artículo se financiarán con cargo al citado fondo de 63.000.000 de pesetas, sin que el importe global pueda superarlo. En dicho fondo no están comprendidos aquellos otros ya establecidos para el mismo fin en diversas Consejerías, los cuales seguirán existiendo.

#### Artículo 33.- Seguro de accidentes y vida.

La Comunidad Autónoma se obliga a contratar y abonar las primas correspondientes de un seguro de accidentes y de vida para todo el personal acogido por el presente Convenio, al objeto de cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, que garantice a los asegurados la cantidad 1.750.000 pesetas para el año 1991 y 2.000.000 de pesetas para el año 1992, en caso de producirse dichas contingencias.

#### Artículo 34.- Responsabilidad Civil.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas por prestación de los servicios autorizados, por parte de los trabajadores de la Administración, serán abonadas por la Comunidad Autónoma cuando excedan o no estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por Resolución Judicial Administrativa o Gubernativa, deban abonar los trabajadores al servicio de la Administración en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por la Comunidad se efectuará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, previa la instrucción y el expediente oportuno, con audiencia del interesado y el conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. El trabajador de

quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 35.- Formación Profesional.

1.- La Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos promoverán y fomentarán el derecho del Personal Laboral a la formación profesional, considerando el tiempo de asistencia a la misma como de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, la Administración podrá establecer la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el ICAP, INEM y otros organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2.- En un plazo no superior a treinta días, desde la publicación en el Boletín Oficial de Canarias del presente Convenio, será constituida la Comisión de Formación Profesional, que será paritaria, compuesta por diez miembros. Ésta tendrá a su cargo el estudio, planificación y gestión de la formación y perfeccionamiento profesional.

Esta Comisión organizará cursos, directamente o en régimen de conciertos con centros oficiales, de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Se procurará que todos los trabajadores reciban por lo menos un curso de formación cada dos años. En dichos cursos se reservarán -de existir solicitudes- un 20% de plazas para facilitar la promoción interna.

La Comisión de Formación Profesional recibirá información de las Coordinadoras de Consejería y del resto de los representantes legales de los trabajadores para la elaboración del plan de acción formativa.

#### Artículo 36.- Perfeccionamiento.

Con el fin de actualizar sus conocimientos profesionales, los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán asistir a cursos de formación profesional en la propia Comunidad Autónoma o en otros centros de acuerdo con las siguientes normas:

1.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados o propuestos por la Comunidad Autónoma o por alguna de sus Consejerías, el Comité Intercentros podrá proponer a la Administración la realización de cursos que sean de interés para los trabajadores. Éstos tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria de trabajo en el número de horas necesarias para la asistencia a clases sin menoscabo de sus retribuciones. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y el percibo de haberes correspondientes al mismo.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes de la Comunidad Autónoma. En este caso, previa autorización de la Administración, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada de trabajo, sin merma alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

A tales efectos se harán las gestiones correspondientes ante el ICAP, INEM y otros organismos, para propiciar que los citados organismos impartan y realicen cursos de formación para el Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En todos los casos, la Consejería exigirá los oportunos justificantes del disfrute por el trabajador de los derechos a los que hace referencia el presente artículo, al finalizar el curso correspondiente mediante certificado de asistencia.

#### **Artículo 37.- Otros estudios.**

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico, de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán una preferencia para elegir el turno de trabajo, en su caso, teniendo derecho a la concesión de permiso en los términos que establece el artículo 21.10 de este Convenio.

De coincidir más solicitantes que puestos de trabajo en un mismo turno, mediante negociación entre los Representantes Legales de los Trabajadores y la Dirección del Centro, se establecerán los criterios de disfrute de la preferencia de turno de trabajo establecida en el presente artículo.

De no haber acuerdo se aplicará el criterio de rotación entre los trabajadores afectados, comenzando la misma por los de más antigüedad. En caso de igualdad en la antigüedad, se sorteará.

#### **Artículo 38.- Financiación de cursos.**

La Comunidad Autónoma podrá enviar de oficio o a instancia de los trabajadores a seminarios, mesas redondas, congresos o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para el servicio. La asistencia a estos actos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonarán, además de su salario, los gastos de viajes y dietas en los casos que corresponda, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que emitirán el correspondiente informe.

Cuando el trabajador, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, que no tenga relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá a la Administración la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo, en este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

#### **Artículo 39.- Complemento al trabajador en situación de I.L.T.**

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de I.L.T. a que la Comunidad Autónoma le complemente la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de sus haberes por todos los conceptos.

### **CAPÍTULO VI**

#### **RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **Artículo 40.- Incremento de las retribuciones.**

Las retribuciones del personal acogido a este Convenio se incrementarán con efectos de 1 de enero de 1991 en el porcentaje de 7,22%.

Se pacta expresamente una cláusula de revisión salarial para 1991, en los términos establecidos en la Concertación Social.

Se establece un fondo de 400.000.000 de pesetas para homologación y encuadramiento que tendrá efectos de 1 de enero de 1991, la distribución de este fondo se establece en las cuantías de complementos de homologación y encuadramiento que figuran en el anexo VI, que se adicionarán a los que se vinieran percibiendo por aplicación de los fondos correspondientes a 1989 y 1990 más los incrementos sucesivos.

Asimismo, para 1992 se establece un fondo de 400.000.000 de pesetas para homologación y encuadramiento que tendrá efectos de 1 de enero

de 1992. La distribución de este fondo se establece en las cuantías que figuran en el anexo VII, que se adicionarán a los que se vinieran percibiendo por aplicación de los fondos correspondientes a 1989, 1990 y 1991 más los incrementos sucesivos.

#### **Artículo 41.- Retribuciones.**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad, los distintos pluses y complementos que correspondan por el puesto de trabajo, y serán abonadas por periodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

Las cuantías de las retribuciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del mismo.

El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones incluida la antigüedad.

El atraso del abono de las retribuciones fuera de los plazos establecidos en este Convenio, conllevará a la percepción por los trabajadores afectados del interés legal por mora establecido por la Ley.

#### **Artículo 42.- Salario base.**

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El mínimo correspondiente a cada grupo retributivo es el que figura en anexo IV.

Las categorías profesionales que componen cada grupo retributivo se detallan en el anexo II.

#### **Artículo 43.- Antigüedad.**

Se fija la cuantía mínima mensual del trienio para todos los trabajadores en 3.410 pesetas para el año 1991.

La antigüedad se abonará a los trabajadores por trienios cumplidos.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el mismo mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de antigüedad.

#### **Artículo 44.- Anticipos reintegrables.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, cuando así lo solicite, anticipos sin interés hasta el importe de dos mensualidades de sus emolumentos. La amortización será en un plazo máximo de dieciocho meses, condicionándose la concesión de dichos anticipos a que la duración de la relación

laboral del trabajador con la Administración permita la amortización de aquéllos.

Los anticipos serán abonados al mes siguiente si las solicitudes se presentan en los 5 primeros días del mes, y en caso de presentarse fuera de estos días a los 2 meses de la solicitud.

El personal fijo discontinuo deberá amortizar dicho anticipo durante el periodo de prestación de su servicio antes de la siguiente interrupción de este periodo.

#### **Artículo 45.- Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores percibirán anualmente dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad y los complementos de homologación y encuadramiento, que se harán efectivas junto con las nóminas de los meses de junio y noviembre. Su importe será el que figura en el anexo IV.

Cuando se produzca el cese de un trabajador, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos las fracciones de mes como mensualidad completa.

Al personal que preste servicios por horas, o de jornadas reducidas, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario que perciba en función al tiempo de trabajo efectivo que realice. Las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 46.- Pluses y complementos.**

##### **a) Pluses.**

Podrán percibirse los siguientes:

##### **1.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.**

Será de aplicación a aquellos puestos de trabajo que en su momento defina la autoridad laboral.

##### **2.- Plus de turnicidad.**

Será de aplicación a aquellos trabajadores que realicen sus tareas en turnos rotativos, bien sea de mañana, tarde o noche y durante el tiempo que estén sujetos a este sistema de trabajo. Este plus será compatible con la cantidad que se perciba por realización de trabajo nocturno.

##### **3.- Plus de aislamiento.**

Será de aplicación a los trabajadores que realicen sus tareas habitualmente en lugares de difícil

acceso y alejados en más de 6 kilómetros de núcleos poblacionales con asistencia médica.

#### 4.- Plus de montaña.

Será de aplicación a los trabajadores que realicen sus tareas en alturas superiores a 1.200 metros y a la intemperie.

#### b) Complementos de puestos de trabajo.

##### 1.- Complementos de especial responsabilidad.

Lo percibirán los trabajadores que realicen su trabajo con alguna de las siguientes características:

- Tengan bajo su dirección y/o coordinación a personal de su mismo grupo retributivo o superior, sea laboral o funcionario.

- Que a lo largo de su jornada sea responsable materialmente del manejo de dinero en efectivo, en cuantía superior a 200.000 pesetas al mes.

##### 2.- Complemento en especie.

Los trabajadores que presten servicios en centros donde se sirva comida a los beneficiarios, tendrán derecho a comer en el centro.

Independientemente de la cuantía global que suponen los pluses a que se tuviera derecho con anterioridad a julio de 1988, se establece un fondo de 54.212.575 pesetas al objeto de financiar los pluses recogidos en el presente artículo.

El citado fondo se destina a los pluses que se abonen por aplicación de este Convenio y a elevar las cuantías, hasta las cuantías indicadas en el anexo V, de aquellos a los que se tuviera derecho antes de julio de 1988.

Las cuantías de cada plus se establecen con carácter mínimo sin perjuicio del resultado final de aplicar el párrafo siguiente, en el anexo V.

Los pluses a que se hace referencia en el presente artículo se abonarán en función de las indicadas cuantías, hasta el límite establecido, de tal manera que si el citado fondo de 54.212.575 pesetas no fuese suficiente para retribuir los pluses durante los doce meses del año, las cantidades satisfechas, cualquiera que fuese el número de meses abonados, se entenderán percibidas por la totalidad del año, minorando las mismas en el porcentaje que corresponda a fin de que el citado fondo se distribuya en 12 mensualidades en los siguientes ejercicios.

Para 1992 las cuantías de pluses serán las establecidas en el anexo V incrementadas en el por-

centaje que corresponda si no fuera precisa la minoración; en este último caso, las cuantías de 1992 serán las que resultaran de la minoración en 1991 incrementadas en el porcentaje de 1992.

En cualquier caso se respetarán las cuantías de los pluses a que se tuviera derecho antes de julio de 1988, con los incrementos correspondientes a los años sucesivos.

**Artículo 47.-** Indemnizaciones por razón del servicio.

Para el régimen de indemnizaciones por razón del servicio será de aplicación la normativa aplicable a los funcionarios, con las siguientes equiparaciones:

- Los grupos 1 y 2 del personal laboral al grupo 2 de funcionarios.

- El resto de los grupos al grupo 3 de los funcionarios.

## CAPÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES

**Artículo 48.-** Reuniones.

Los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales, así como el Comité Intercentros, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, y estableciéndose los servicios mínimos donde se requiera.

El número de horas anuales destinadas a este fin por centros, no podrá ser superior a 50 horas para asambleas convocadas por los representantes legales de los trabajadores y por el Comité Intercentros, y de 30 horas para las Secciones Sindicales.

Los trabajadores, previo aviso de 48 horas a la Dirección del Centro o Servicio de Personal, podrán convocar Asambleas, siempre que la solicitud venga avalada por el 20% del total de la plantilla correspondiente a cada Consejería.

En los centros de varios turnos estas asambleas se celebrarán en aquellas horas en que coincidan mayor número de trabajadores. En aquellos que no haya turnos, deberán coincidir, preferentemente, al comienzo o final de la jornada.

**Artículo 49.-** Comité Intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias.

De conformidad con lo previsto en el artículo

63.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan la constitución de un Comité Intercentros compuesto por un máximo de 13 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, que guardará la misma proporcionalidad del resultado de las elecciones sindicales.

Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

- a) El Comité Intercentros recibirá de los órganos competentes de la Administración información anual sobre las situaciones de los centros afectados por el presente Convenio. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Emitir informe con carácter previo sobre las siguientes cuestiones:
  - 1.- Reducción de jornada.
  - 2.- Planes de formación profesional de la empresa.
  - 3.- Implantación o revisión de sistemas de organización y control laboral.
- c) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilizan en la Administración, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- d) Participar en la gestión de Acción Social, en los temas previstos en el presente Convenio.
- e) Colaborar e informar a sus representados en todos los temas y gestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- f) Designar a los miembros que han de representar al Comité Intercentros en las comisiones que se constituyan.
- g) La negociación colectiva, tanto de Convenio como de revisión salarial, en la que el Comité Intercentros ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.

En periodo de negociación colectiva los miembros de la Comisión Negociadora que intervengan en la misma estarán liberados, y por tanto, dispensados de asistir al trabajo los días en que hayan concertado reuniones con la Administración, así como el anterior y posterior a las mismas.
- h) Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito sindical horario de 240 horas trimestrales.

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina. Asimismo, tendrá derecho a la utilización de fotocopiadora, multcopistas, télex y telefax existentes en los centros, al objeto de facilitar la información a sus representados con los mismos controles que se exigen al resto de los usuarios. En ningún momento podrá haber control sobre el contenido.

i) Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros del Comité Intercentros originados por las reuniones periódicas del mismo serán abonados previamente por la Consejería a que pertenezcan, como máximo 14 veces al año. Los originados por las reuniones convocadas por la Administración serán abonados en todo caso.

j) Todas aquellas funciones y competencias que la legislación vigente y concordante establece para los Comités de Empresa. De existir diferentes criterios en asuntos específicos de algún centro de trabajo o entre los distintos órganos de representación de los trabajadores prevalecerán los criterios del Comité de Empresa o Delegados de Personal afectados.

El Comité Intercentros recibirá por cuenta de la Administración el Boletín Oficial de la Comunidad, las publicaciones periódicas que existan en los diferentes centros de las Consejerías, así como la suscripción a una publicación periódica de carácter jurídico laboral.

#### **Artículo 50.- Comisión Asesora de Plantillas.**

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Asesora de Plantillas que estará integrada por 10 miembros.

1.- La Comisión Asesora de Plantillas será informada de los cambios de puestos de trabajo que se produzcan en lo relativo a los supuestos previstos en el artículo 31.

2.- Será función de esta Comisión informar preceptivamente a la Administración, a través de la Dirección General de la Función Pública, en las materias siguientes:

- a) Creación o modificación de categorías profesionales y grupos retributivos.
- b) Plantillas.
- c) Selección de Personal y provisión de vacantes.
- d) Traslado forzoso cuando afecte a más de un centro de trabajo.



e) Definición, denominación y encuadramiento de categorías profesionales no recogidas todavía en el Convenio y que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.

Para el eficaz funcionamiento de esta Comisión, la Administración, a través de la Dirección General de la Función Pública, facilitará la información que aquélla solicite sobre estas materias.

#### Artículo 51.- Coordinadora de Consejería.

Es un órgano interlocutor válido de los representantes legales de los trabajadores con la Consejería, que puede llegar a acuerdos con la misma sobre las siguientes materias:

1.- Vigilancia, cumplimiento y aplicación del Convenio y de la legislación laboral general.

2.- Seguimiento de la aplicación de los acuerdos entre la Administración y los trabajadores.

3.- Estudiar y proponer cualquier medida que mejore las condiciones del trabajo y la organización del mismo.

4.- Transmitir al Comité Intercentros las propuestas, aportaciones y reivindicaciones de los trabajadores, así como los incumplimientos del Convenio o de la legislación general que se produzcan.

5.- Negociar con la Consejería los asuntos específicos que solo afecten a su personal referidos a colectivos o a su totalidad, así como llegar a los acuerdos que procedan, acerca de las funciones y competencias enumeradas anteriormente.

Se constituirán en las Consejerías con más de 100 trabajadores, atendiendo a la siguiente escala:

De 100 a 500 trabajadores	5 miembros
De 500 a 1.000 trabajadores	7 miembros
Más de 1.000 trabajadores	11 miembros

Dichos miembros serán designados de entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal en proporción a los resultados obtenidos por los sindicatos en cada Consejería en las elecciones sindicales y dispondrán de un crédito sindical horario de 30 horas trimestrales.

Los gastos de desplazamiento y dietas originados por las reuniones de las mismas, como máximo una vez cada dos meses, así como todas aquellas convocadas por la Administración, serán abonadas previamente por la Consejería.

Artículo 52.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1.- Son funciones básicas de estos órganos, entre otras, las siguientes:

a) Ser informados de todas las sanciones impuestas en sus centros de trabajo.

b) Conocer periódicamente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Administración y los organismos o tribunales competentes.

d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

e) Para el resto de las funciones se estará a la legislación vigente.

2.- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a los TC-1, TC-2, de las cotizaciones a la Seguridad Social, a los presupuestos por programas de las Consejerías a la que estén adscritos, a un ejemplar de la Memoria anual de su respectiva Consejería y a los contratos de trabajo de los trabajadores del centro al que representan.

3.- Los Comités de Empresa que representen a más de 100 trabajadores recibirán puntualmente y por cuenta de la Administración el B.O.E. y el B.O.C., asimismo el resto de los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán acceso al B.O.C. y al B.O.E. y fotocopiar, en su caso, los existentes en su centro de trabajo, centros directivos o Consejerías a que pertenezcan, así como a las publicaciones e informaciones de las respectivas Consejerías.

4.- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores o del centro de trabajo en general, será requisito el informe previo de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como ante cualquier proyecto o acción de la Administración que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

5.- Se pondrá a disposición de los diferentes Comités de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, provistos de material de oficina (máquinas de escribir, papel, mesas, etc.) pudiendo hacer uso del télex, telefax y

télefono que existan en la Consejería con los mismos controles que se exigen al resto de los usuarios, y dispondrán de un tablón de anuncios en el que se fijará su propaganda. Asimismo los Delegados de Personal dispondrán de un local en los centros de trabajo donde las instalaciones permitan disponer de espacio físico para ello.

6.- Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros de Comités y Delegados de Personal, originados por las reuniones periódicas de los Comités respectivos, serán abonados previamente por la Consejería a que pertenezcan, como máximo una vez al mes. Los originados por las reuniones convocadas por la Administración serán abonados en todo caso.

7.- Dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al jefe pertinente.

8.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de candidato hasta dos años después de la dimisión o revocación del cargo representativo.

**Artículo 53.-** Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados.

1.- Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo. Las secciones sindicales constituidas como tales tendrán los siguientes derechos:

a) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros con más de 250 trabajadores.

b) El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 50 a 500 trabajadores:	1
De 501 a 1.000 trabajadores:	2
De 1.001 a 2.500 trabajadores:	3
De 2.501 trabajadores en adelante:	4

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa.

2.- Serán funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quién representan y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de los respectivos centros.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

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

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

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

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

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

3.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Administración pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo, y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

5.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

**Artículo 54.-** Dispensa de asistencia al trabajo para actividades sindicales.

Las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho, previo escrito dirigido a la Dirección General de la Función Pública, a la dis-

pensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de 15 trabajadores que presten servicio en el ámbito de aplicación de este Convenio y en proporción a los resultados de las elecciones sindicales.

La Dirección General de la Función Pública adoptará las medidas oportunas en orden a garantizar la permanencia de quienes se encuentren en la situación de dispensa de asistir al trabajo mientras subsistan las circunstancias que motivan tal dispensa, así como la percepción de sus retribuciones por cada trabajador dispensado, con cargo a la Administración, y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquélla.

Las referidas organizaciones sindicales podrán proponer la dispensa parcial de asistencia al trabajo de alguno de los trabajadores comprendidos dentro del citado número de 15 trabajadores. Dicha dispensa parcial será del cincuenta por ciento de la actividad desarrollada por el trabajador en cuyo caso deberá existir constancia por escrito del horario a cumplir en el puesto de trabajo.

La sustitución de los trabajadores a los que se refieren los párrafos 2 y 3 podrá realizarse cada tres meses por las organizaciones sindicales más representativas.

Los trabajadores acogidos al presente artículo tendrán como garantía la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, la organización sindical que solicitó su dispensa.

**Artículo 55.-** Garantías de los representantes de los trabajadores.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros de Comités de Empresa y Delegados del Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas necesarias por trimestre para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores de cada centro:

- Centros o servicios de hasta 100 trabajadores:	90 horas
- Centros o servicios de 101 a 200 trabajadores:	120 horas
- Centros o servicios de 201 hasta 250 trabajadores:	160 horas
- Centros o servicios de 251 hasta 500 trabajadores:	180 horas
- De más de 500 trabajadores:	225 horas

El crédito de horas trimestrales retribuidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados

de Personal, en su caso, podrá acumularse en uno o varios delegados o miembros de comités, comunicándolo con la antelación suficiente.

La utilización del crédito de horas tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo al trabajo en el momento de producirse.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrán compensar el tiempo que empleen para realizar las gestiones en defensa de sus representados fuera de su jornada de trabajo, deduciendo dicho tiempo de su jornada de trabajo, con el límite establecido anteriormente respecto al crédito trimestral.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 56.-** Procedimiento disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los Secretarios Generales Técnicos de los Departamentos del Gobierno u órgano competente en materia de personal, mediante la Resolución correspondiente, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

**Artículo 57.-** Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

**Artículo 58.-** Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1.- La incorrección con el público y/o compañeros.
- 2.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no justificación de los motivos que originen falta al trabajo, en el plazo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 ó 2 días en un mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 5 días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7.- La no utilización de la ropa de trabajo correspondiente a ese año, cuando haya sido requerido para ello.

#### **Artículo 59.- Faltas graves.**

Son faltas graves:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.

2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.

4.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y/o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

6.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

7.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez, cuando las anteriores hubieran sido sancionadas con falta leve.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad, sean o no dichas actividades compatibles.

13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo,

cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

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

#### **Artículo 60.- Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

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

2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.- El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.

4.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

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

6.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.

7.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

8.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.

9.- La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

10.- Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

11.- La violación de la neutralidad o de la independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

12.- El acoso o abuso sexual tanto verbal como físico de unos trabajadores respecto a otros durante la jornada laboral.

#### **Artículo 61.- Sanciones.**

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

**1.- Por faltas leves:**

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**2.- Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un periodo de uno a dos años.

**3.- Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

**Artículo 62.- Procedimiento sancionador.**

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa, Delegados de Personal, o en su defecto al Comité Intercentros, y al interesado, dándose audiencia a éste, siendo oídos aquéllos con anterioridad a la propuesta de resolución.

**Artículo 63.- Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 64.- Responsabilidad de jefes o superiores.**

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

**Artículo 65.- Protección del trabajador.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o 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. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Los trabajadores tendrán derecho a ser asistidos y protegidos por la Comunidad Autónoma ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, ante cualquier atentado contra su persona o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

**Artículo 66.- Inscripción de faltas en el registro de personal.**

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el registro de personal.

**Artículo 67.- Garantía de los puestos de trabajo.**

En el supuesto de que la Administración despidiese algún trabajador y éste, previa interposición de la correspondiente demanda, obtuviera de la jurisdicción competente, una sentencia favorable, la Administración podrá optar entre readmitirle o indemnizarle, previa comunicación y justificación, en este último caso, ante el Comité de Empresa o Delegados de Personal y el Comité Intercentros.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*Primera.-* Excepcionalmente, y al objeto de ejecutar los acuerdos alcanzados durante el año 1991 entre la Administración y los sindicatos más representativos en esta Comunidad, tendentes a disminuir la precariedad en el empleo y con el fin de posibilitar el acceso de personal laboral temporal a la condición de fijo, serán convocadas, por una sola vez, pruebas selectivas públicas en los términos de la presente disposición.

El personal laboral temporal que haya prestado servicios a la Comunidad Autónoma de Canarias hasta el momento de la publicación del presente Convenio, podrá acceder a la condición de personal laboral fijo, mediante la superación de pruebas selectivas por el sistema de concurso-oposición libre, en el que se valorarán los servicios prestados en esta Administración hasta un máximo del 45% de la puntuación total de la convocatoria.

1) En la primera quincena de abril de 1992 se convocará un concurso de traslado que contendrá todas las plazas vacantes y de nueva creación incluidas en las relaciones de puestos de trabajo publicadas hasta el 30 de marzo de 1992, pudiendo el personal laboral fijo solicitar traslado a cualquiera de las plazas relacionándolas por orden de preferencia.

2) Las plazas vacantes, una vez resuelto dicho concurso de traslado, serán incluidas en una convocatoria de concurso-oposición que será publicada antes del 30 de noviembre de 1992 y resuelta en el plazo de 4 meses, contendrá un turno de promoción interna y un turno libre reservándose el 80% y el 20% de las plazas de cada categoría, respectivamente. Si el número de aspirantes que superasen las pruebas selectivas fuese inferior al de las plazas convocadas en alguno de los turnos, el número de vacantes acrecerá al otro turno.

3) En el turno libre, y dentro de la fase de méritos se valorará el tiempo de servicios prestados a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias hasta un máximo de 45% de la puntuación total.

4) La ocupación de las plazas adjudicadas en el concurso de traslado se hará efectiva en el plazo de 5 meses a contar desde la publicación de la convocatoria del concurso-oposición que se referencia en el punto 2 de esta disposición.

5) Las bases que desarrollen esta disposición serán propuestas por la Comisión Asesora de Plantillas.

6) Las plazas que queden vacantes o sean creadas con posterioridad al 30 de marzo de 1992 serán cubiertas por el régimen de provisión de vacantes y selección de personal establecido en los artículos 9, 10, 11 y 12 del presente Convenio Colectivo.

Hasta el 31 de diciembre de 1992 no entrarán en vigor los sistemas de selección y provisión de vacantes previstos en el capítulo II del presente Convenio.

El personal que obtenga plaza mediante el sistema de concurso de traslado previsto en esta disposición, podrá concursar nuevamente en la primera convocatoria que se publique.

Aquellos aspirantes que superen la fase de oposición y no la fase de concurso, tendrán preferencia para su inclusión en las listas de reserva previstas en el artículo 7.

Esta disposición solo será de aplicación al concurso de traslado y a la convocatoria de concurso-

oposición señalada en el punto 2 de esta disposición.

*Segunda.-* En el mes siguiente a la publicación de este Convenio se creará una Comisión Paritaria de Funcionarización con el objeto de estudiar y proponer el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, que se desarrollará mediante la superación de las pruebas y los cursos de adaptación que se convoquen y organicen y que afectarán en cada año al 25%, como mínimo, del total del personal que opte por la funcionarización. Las convocatorias para llevar a cabo este proceso comenzarán antes del 30 de junio de 1992.

*Tercera.-* Las personas seleccionadas en la convocatoria de 1982 para Centros Gerontológicos de Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura que no hayan ocupado con carácter fijo las plazas para las que fueron seleccionadas ocuparán las citadas plazas en cuanto existan vacantes o ampliación de plantilla o alternativamente plazas de igual o similar categoría en la isla donde radica la plaza para la que fueron seleccionadas.

Asimismo, hasta su contratación con carácter fijo, serán contratadas prioritariamente para contratos temporales en vacantes de igual o similar categoría.

*Cuarta.-* Durante el ejercicio 1992 la Administración ampliará los contratos del personal fijo discontinuo de la Consejería de Política Territorial, de 6 a 9 meses y propondrá la creación de nuevas plazas, todo ello en función de los resultados obtenidos por la Comisión Técnica paritaria encargada de realizar el estudio correspondiente al dimensionamiento óptimo de la plantilla; el cual deberá estar finalizado en febrero de dicho año.

Al respecto, la Comisión Técnica arbitrará aquellas medidas que permitan la reorganización efectiva de los recursos humanos para adaptarlos a las funciones a reorganizar.

Las medidas antes mencionadas deberán centrarse, entre otras, en:

1.- Implantación de un fondo complementario que pudiera permitir la jubilación de aquellos trabajadores que se encuentren en torno a los 60 años de edad y no cuenten con el periodo mínimo de cotización requerido por el Sistema de Seguridad Social.

2.- Introducir medidas organizativas, como la polivalencia y la movilidad funcional y geográfica.

3.- Asimismo se hace necesario para la profesionalización del Personal Fijo discontinuo la realización de cursos de formación adecuados.

Al objeto de cumplir lo anterior se deberán dotar para el ejercicio de 1992 los fondos necesarios para financiar el anterior gasto.

Las líneas de futuro a desarrollar en el periodo económico inmediatamente posteriores al ejercicio 1992 se tendrán que ajustar temáticamente al punto 2.11 del acuerdo relativo a Medio Ambiente publicado el 17 de mayo de 1991 (B.O.C. nº 65).

En el ejercicio 1991 se destinará un fondo de 80.000.000 de pesetas que permitirá ampliar los contratos de 7 y 8 a 9 meses y los de 9 a 12 meses del Personal Fijo discontinuo.

Los fondos establecidos en la presente Disposición Adicional serán con cargo a los créditos de la Consejería de Política Territorial.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.*- Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 1986, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Serán respetadas en su integridad las situaciones anteriores, individuales o colectivas más ventajosas en las materias que seguidamente se detallan:

- a) Jornadas de trabajo.
- b) Guarderías.
- c) Ayudas de estudio.
- d) Vacaciones, permisos, licencias y excedencias.
- e) Mantenimiento de ropa de trabajo.
- f) Manutención o su compensación en metálico.
- g) Facilitación de vivienda o compensación económica, en su caso, en el supuesto de traslado que conlleve cambio de localidad de residencia del domicilio del trabajador.
- h) Percepción de pagas extraordinarias en caso de servicio militar.
- i) Percepción del 80% del salario por los trabajadores que, con cargas familiares directas debidamente acreditadas, se encuentren cumpliendo el servicio militar.

j) Transporte.

k) Traslados forzosos.

l) Descanso semanal y en domingos.

m) Plus de festivos.

n) Complementos personales transitorios, que continuarán absorbiéndose, en su caso, en la proporción en que se ha venido y viene haciéndose.

ñ) Antigüedad y su cuantía.

o) Dietas, excepto cuantía.

p) Pluses según Sentencia Judicial número 99 del Juzgado de lo Social número 2 de Las Palmas de fecha 28 de marzo de 1990.

*Segunda.*- Con el objeto de que la provisión de vacantes de la plantilla del personal fijo-discontinuo de la Comunidad Autónoma de Canarias, dependiente de la Consejería de Política Territorial, pueda ser efectuada de idéntica forma a como se integraron en la misma los trabajadores que actualmente la constituyen, se establece un concurso permanente de provisión de aquéllas, de forma que permita la incorporación automática de los trabajadores que se encuentran en la lista de espera y el traslado y la promoción de los ya integrados, siguiendo exclusivamente los criterios de antigüedad por categoría y centros de trabajo por islas, que se establecieron al crearse la citada plantilla.

*Tercera.*- 1.- Las jornadas especiales se regirán por el título 1º III del Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso, seguirá siendo de aplicación al personal dependiente de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Aguas.

2.- Las jornadas de los empleados de fincas urbanas y de los Guardas y Vigilantes con casas de habitación se regirán por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del citado Decreto.

3.- Jornada de los conductores. Si el conductor prolonga su tiempo de trabajo por encima de la jornada de 37,5 horas, las horas de exceso se remunerarán de la siguiente forma:

Se determinará el valor mediante la fórmula del artículo 17 del presente Convenio, sustituyéndose el incremento del 75% por el 30%.

Siempre que la organización del trabajo lo permita se establecerán turnos entre los conductores, a fin de reducir las horas en exceso al mínimo indispensable. Los conductores afectados por el sistema de turnos tendrán derecho a percibir el plus de turnicidad previsto en el artículo 46.

4.- En los trabajos que exijan la presencia continua, aun sin llegar a las 24 horas, como los de guardería, mantenimiento y vigilancia, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores encargados de esas tareas. A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 46. Si el número de trabajadores dedicados a esta tarea y otras circunstancias debidamente justificadas impidieran establecer turnos, se podrá exceder de la jornada semanal en la cuantía de horas que se indica en el párrafo siguiente. Tales horas se remunerarán con la fórmula establecida en el apartado a) del punto 3º sin aumento alguno.

5.- Tanto para los conductores como para guardas, vigilantes y personal de mantenimiento, el número de horas a realizar bajo esta modalidad no podrá exceder de 20 semanales.

6.- Para el establecimiento del régimen de trabajo a turno se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- La percepción de horas bajo esta modalidad será incompatible con la de horas extraordinarias.

Esta disposición Adicional será solo de aplicación al personal de Obras Públicas, Vivienda y Aguas.

*Cuarta.-* Aquellas personas que se encuentran en lista de seleccionados para cubrir plazas fijas que por circunstancias excepcionales no hayan sido destinadas a tales puestos, serán contratadas prioritariamente para contratos temporales en vacantes de iguales o similares categorías, hasta tanto ocupen las plazas para las que fueron seleccionadas.

*Quinta.-* Los conceptos retributivos que se acuerdan, ya sean de nueva creación o incremento de los que ya se vienen percibiendo, se abonarán dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Convenio.

*Sexta.-* Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán las definiciones y funciones

de las distintas categorías del personal laboral, así como el estudio y nueva relación de los grupos retributivos, categorías similares y análogas, que se incorporarán como anexo a este Convenio publicándose en el Boletín Oficial de Canarias. Dichos estudios serán realizados por la Comisión Asesora de Plantillas.

La Comisión Asesora de Plantillas propondrá el reencuadramiento de aquellas categorías profesionales que en el anexo II figuran marcadas con \*, en el grupo retributivo superior, al que podrán acceder todas aquellas personas que acrediten titulación superior para el grupo I y de grado medio para el grupo II, antes del 31.12.92, permaneciendo en el grupo retributivo original los trabajadores que no acrediten dicha titulación, a los que serán respetados los complementos de homologación y encuadramiento que corresponda.

Hasta la publicación de las nuevas definiciones y funciones de categorías serán de aplicación las que se recojan en los convenios de procedencia y aquellas que hayan sido acordadas entre las Coordinadoras y Consejerías correspondientes.

*Séptima.-* Aquellas Consejerías en las que existe un volumen importante de trabajadores fijos-discontinuos y/o a tiempo parcial iniciarán en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de este Convenio negociaciones con las respectivas Coordinadoras con el objeto de estudiar la ampliación de jornada y periodo de trabajo anual, así como la realización de los servicios, que en la actualidad realizan empresas privadas, con personal laboral de la Comunidad Autónoma.

*Octava.-* En caso de que la aplicación de los anexos VI y VII diera lugar a que la suma de sueldo base devengado, complemento de homologación acumulado, complemento de encuadramiento acumulado y complementos del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de noviembre de 1990, superase las cuantías límites anuales, los complementos de homologación y de encuadramiento se aminorarán a los trabajadores afectados en la misma cuantía en que ésta sea superada, aminorando en primer lugar el complemento de homologación.

La cuantía límite se determina para cada año por la suma de salario base de cada grupo retributivo previsto en el anexo IV de este Convenio más complemento de homologación más complemento de encuadramiento de cada categoría, estos dos últimos acumulados y con los incrementos sucesivos.



## ANEXO I

## ROPA DE TRABAJO

CATEGORÍA	PRENDAS
Médico Psicólogo Pedagogo Analista Ingenieros Arquitectos	2 pijamas, 2 batas 2 pares de zuecos o tenis.
Podólogos Fisioterapeuta A.T.S.	2 pijamas o chandal 2 pares de zuecos 1 chaqueta de punto.
Estimulador Terapeuta ocupacional Logopeda Psicomotricista Responsable de Residencia Educadores Profesores Instructores	2 chandals o pijamas 2 camisetas, 2 pares de tenis o zuecos.
Monitor ocupacional Maestro Jefe de Taller	2 batas y 2 pantalones de trabajo, 2 pares de tenis o zuecos, 2 camisetas.
Jefe de Servicios Técnicos Encargados Ayudantes Técnicos de Obras Motoserristas Escuchas de incendios Oficial de servicios Técnicos Oficiales de mantenimiento	2 pantalones de trabajo, 2 cazadoras, 2 camisetas, 2 pares de tenis o botas, en su caso, 1 cinturón para herramientas.
Adjunto de Taller Jardinero Capataz Corrector Linotipista Mecánico	
Auxiliares de Clínica y enfermería Auxiliar puericultora	2 pijamas sanitarios, 1 chaqueta azul, 2 pares de zuecos.
Vigilante de Comedor Auxiliar de ayuda a domicilio Auxiliar Gerontológico	
Peluquero Celador Auxiliares	
Gobernanta Subgobernanta	2 pantalones azul marino o falda, en su caso, 1 chaqueta azul marino, con chaleco, en su caso, 2 camisas, blusas, en su caso, 2 pares de zapatos.

CATEGORÍA	PRENDAS
Jefe de Cocina Cocinero de 1ª Cocinero de 2ª	3 pantalones o batas, 3 blusones, 2 gorros de cocina, dos delantales, 2 picos y 2 pares de zuecos o tenis.
Encargado de Almacén Almacenero Despensero	1 cazadora de trabajo, 2 camisetas blancas, 2 pantalones y 2 pares de tenis.
ETAR	2 chandals, 2 camisetas, 2 pares de zuecos o tenis.
Cuidadores	2 pijamas sanitarios o chandals, 2 pares de zuecos o tenis, 4 camisetas.
Ordenanza Vigilante Telefonista Portero Conductores	TRAJE DE VERANO 2 pantalones, 3 camisas manga corta, 5 pares de calcetines, 1 par de zapatos, 1 cinturón. TRAJE DE INVIERNO 2 pantalones, 3 camisas manga larga, 1 cinturón, 1 chaqueta, 1 anorak*.
Camarera limpiadora de servicio doméstico Personal destinado en limpieza, lavandería, comedor	PERSONAL FEMENINO 2 batas de limpieza, 1 chaqueta 2 delantales, 2 pares de zuecos o tenis. PERSONAL MASCULINO 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta, 2 pares de zuecos o tenis.
Ayudantes Servicios Técnicos Oficial 2ª y 3ª Mantenimiento	Igual que Jefe Servicios Técnicos y otros.

\* Esta prenda solamente se facilitará a quien realmente la necesita en función de la naturaleza del puesto de trabajo y de la climatología del lugar.

## ANEXO II

### ENCUADRAMIENTO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS

#### GRUPOS-CATEGORIAS

1º  
Abogado  
Analista de informática (sup)  
Director de residencia\*  
Director de servicio de informática  
Jefe de proyectos  
Jefe de servicio de explotación  
Jefe de servicio técnico de sistemas

Jefe informática, proceso de datos  
Jefe de análisis de programas/técnico de sistemas  
Jefe de servicio plan. y aplicaciones  
Médico  
Médico geriatra  
Médico rehabilitador  
Pedagogo  
Periodista\*  
Psicólogo  
Psiquiatra

Sociólogo	Encargado administrativo
Técnico de grado superior	Encargado agrario
Técnico de laboratorio (farmacéutico, biólogo, químico)	Encargado de almacén
Titulado superior	Encargado de clínica
2º	Encargado de obra
Analista de informática*	Encargado de equipo mecánico
Aparejador	Encargado de establecimiento principal
Asistente social	Encargado general
Ayudante de archivo y/o biblioteca	Encargado general de laboratorio
A.T.S.	Encargado general de sondeos
Coordinador A.T.S. y Auxiliar clínica	Encargado de laboratorio
Director de centro*	Encargado de limpieza
Director*	Encargado principal de obra
Documentalista	Encargado sección de laboratorio
Educador*	Encargado de taller
Encargado de área de informática	Enfermera
Estimulador	E.T.A.R.
Fisioterapeuta	Especialista de oficio
Graduado social	Gobernanta
Ingeniero Técnico agrícola	Inspector administrador de vivienda
Ingeniero Técnico forestal	Instructor*
Instructor	Jefe administrativo I
Logopeda	Jefe administrativo II
Maestro*	Jefe de cocina
Monitor ocupacional	Jefe de servicios técnicos
Periodista	Jefe de negociado I
Podólogo	Jefe de taller
Profesor Titular*	Maestro de taller
Profesores*	Maestro sondista prospector I
Programador*	Maestro sondista prospector II
Responsable de residencia	Maestro
Psicomotricista	Maestro*
Subdirector*	Mecánico supervisor
Técnico de Grado medio	Monitor
Terapeuta	Monitor educación medio ambiental
Titulado medio	Oficial de puertos
3º	Operador de sistema
Adjunto de taller	Periodista*
Administrador	Práctico de topografía
Analista I	Profesor de educación física
Analista de campo	Profesor de música
Analista de informática*	Profesor idóneo
Analista de laboratorio	Profesor de taller
Animador	Profesor titular*
Auxiliar de inspección pesquera	Profesoras*
Ayudante de archivo y/o biblioteca*	Programador*
Ayudante de taller	Reportero gráfico
Ayudante técnico	Subdirector
Celador guardamuelles	Técnico administrativo
Contra maestre	Técnico auxiliar
Coordinadora*	Técnico no titulado en educación medio ambiental
Delineante I	Técnico práctico
Delineante superior	4º
Director de centro*	Administrativo
Director*	Albañil oficial I
Educador*	Almacenero de almacén central
Ejecutivo	Analista II
Encargado	Auxiliar de clínica
	Auxiliar de enfermería
	Auxiliar gerontológico

Auxiliar de puericultura	Auxiliar laboratorio
Auxiliar sanitario	Auxiliar mecánico
Auxiliar técnico de obras, taller, explotaciones inst.	Auxiliar de oficina
Aya de guardería	Auxiliar de servicio de comedor
Aya puericultora	Auxiliares
Capataz agrícola	Ayudante I
Capataz de cuadrilla	Ayudante cocina
Capataz de retén de incendio	Ayudante de servicios
Capataz de establecimiento	Ayudante de servicios técnicos
Capataz forestal	Ayudante de laboratorio
Capataz obra	Ayudante de mantenimiento
Carpintero	Ayudante de oficios varios
Cocinero	Ayudante de topografía
Cocinero I	Basculero
Conductor	Camarero
Conductor I	Camarera limpiadora
Conductor subalterno	Celador II
Contable	Cocinero
Corrector	Codificador
Cuidador	Conserje
Delineante II	Costurera
Electricista	Dispensero
Encargado de comedor	Escuchas de incendio
Guarda Mayor fluvial	Grabador
Impresor	Guarda jurado fluvial
Jefe de equipo	Jardinero
Jefe de equipo de sondeos y prospección	Laborante
Linotipista	Mantenimiento
Maestro especialista	Marinero
Mantenimiento-guarda (antigua denominación guarda mantenimiento y limpieza)	Oficial II
Mantenimiento-vigilante (antigua denominación escuelas infantiles y escuelas hogar)	Oficial II de almacén
Mayoral	Oficial II mecánico
Mecánico conductor	Oficial III laboratorio
Mecánico inspector	Oficial oficio II
Oficial I	Oficial oficio III
Oficial I administrativo	Operador de consola
Oficial I cocina	Operador de consola red de comunicación
Oficial I conductor	Peluquera
Oficial I mecánico	Servicio doméstico
Oficial I tractorista	Sondista prospector II
Oficial II administrativo	Telefonista
Oficial de lavandería	Vigilante de biblioteca
Oficial de oficio I	Vigilante de comedor
Oficial de servicios técnicos	Vigilante de seguridad
Oficios varios	
Operador de ordenador	6º
Operador de maquinaria pesada	Almacenero
Sondista prospector I	Celador
Subgobernanta	Guarda
Vigilante de obras	Guarda de campamento
	Guarda jurado
5º	Guarda de monumento
Albañil II	Guardarropa
Auxiliar administrativo	Guardián
Auxiliar asistencia	Lavandera
Auxiliar cocina	Lencera
Auxiliar ayuda a domicilio	Limpiadora
Auxiliar de empresa	Mozo
Auxiliar hogar	Mozo de almacén
	Mozo de servicios
	Operario de cuadrilla de trabajo

Operario de lavandería  
 Operario no cualificado  
 Operario de retén de incendio  
 Ordenanza  
 Peón  
 Peón agrario  
 Peón boyero  
 Peón especialista  
 Peón especializado  
 Personal de limpieza  
 Planchadora  
 Portero  
 Práctico especializado  
 Sereno  
 Servicios generales  
 Sondista prospector III  
 Subalerno  
 Subalerno ordenanza  
 Taquillero  
 Vigilante  
 Vigilante nocturno  
 Vigilante de zona recreativa

Nota: las categorías que aparecen marcadas con (\*) significan que están en función de la titulación exigida para el ingreso a la plaza.

### A N E X O I I I

#### CATEGORÍAS ANÁLOGAS O SIMILARES

##### GRUPO I\*

- Técnico de grado superior, Titulado superior.

##### GRUPO 2\*

- Director de centro, Director.  
 - Instructor, Educador.  
 - Maestro, Profesor, Profesor titular.  
 - Técnico de grado medio, Titulado medio.

##### GRUPO III

- Profesor de taller, Adjunto de taller, Ayudante de taller.

- Jefe de Taller, Maestro de Taller, Encargado de taller.

- Encargado agrario, Encargado de obra, Encargado principal de obra.

- Analista de campo, Analista de laboratorio.

- Encargado de equipo mecánico, Encargado, Encargado de establecimiento principal, Encargado de almacén, Encargado general.

- Administrador, Encargado administrativo, Jefe administrativo de 1ª, Jefe administrativo de 2ª,

Jefe de Negociado de 1ª, Técnico administrativo, Ejecutivo.

- Maestro sondista prospector de 1ª, Maestro sondista prospector de 2ª.

- Monitor educacional medio ambiental, Técnico no titulado de educación medio ambiental.

- Delineante 1ª, Delineante superior.

- Encargado general de laboratorio, Encargado sección de laboratorio.

##### GRUPO IV

- Administrativo contable, Oficial 1ª administrativo, Oficial 2ª administrativo.

- Oficial 1ª conductor, Conductor, Conductor de 1ª, Conductor subalerno, Mecánico conductor, Oficial 1ª tractorista, Operario de maquinaria pesada.

- Oficial 1ª mecánico, Oficial servicios técnicos, Electricista, Oficial de 1ª, Oficial oficios de 1ª, Oficios Varios.

- Capataz de cuadrilla, Capataz de retén de incendios, Capataz forestal, Capataz agrícola.

- Vigilante de obra, Capataz de obra.

- Cocinero de 1ª, Cocinero, Oficial 1ª de cocina.

- Auxiliar clínico, Auxiliar enfermería, Auxiliar sanitario.

- Auxiliar de puericultura, Aya de guardería, Aya puericultura, Cuidador.

##### GRUPO V

- Auxiliar administrativo, Auxiliar de empresa, Auxiliar de oficina, Auxiliares.

- Auxiliar de cocina, Ayudante de cocina, Cocinero 2ª.

- Auxiliar de ayuda a domicilio-Servicio doméstico, Auxiliar de asistencia, Auxiliar de hogar, auxiliar servicio de comedor.

- Ayudante de servicios, Ayudante de servicios técnicos, Ayudante de mantenimiento, Ayudante de oficios varios, Mantenimiento, Oficial de 2ª, Oficial de oficios de 2ª.

- Oficial 2ª mecánico, Auxiliar mecánico.

- Ayudante de laboratorio, Oficial 3ª de laboratorio.

- Despensero, Oficial 2ª de almacén.  
- Conserje, Telefonista, Operador de Consola de red de comunicación.

- Camarera, Camarera limpiadora.

GRUPO VI

- Guarda, Guarda de campamento, Guarda jurado, Guarda monumento, Guardarropa, Guardián, Ordenanza, Portero, Sereno, Subalterno, Subalterno ordenanza, Taquillero, Vigilante, Vigilante nocturno, Vigilante de zona recreativa, Servicios generales.

- Mozo de almacén, Almacenero.

- Mozo, Mozo de servicio, Operario de cuadrilla de trabajo, Operario no cualificado, Peón.

- Peón boyero, Peón agrario, Peón especialista, Peón especializado.

Lavandera, Lencera, Limpiadora, Mozo de Servicios, Operario de lavandería, personal de limpieza, Planchadora.

\* Con igual titulación académica.

A N E X O I V

TABLA SALARIAL

	S. BASE (*12)	P. EXTRA (*2)	TOTAL ANUALIDAD (*14)
GRUPO I	190.399	190.399	2.665.586
GRUPO II	150.360	150.360	2.105.040
GRUPO III	122.778	122.778	1.718.892
GRUPO IV	112.099	112.099	1.569.386
GRUPO V	104.092	104.092	1.457.288
GRUPO VI	92.524	92.524	1.295.336

A N E X O V

PLUSSES Y COMPLEMENTOS ARTº. 46

	Cuantía mensual
Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad	7.531
Plus de turnicidad	5.022
Plus de aislamiento	2.512
Plus de montaña	2.512
Complemento de especial responsabilidad	6.383

A N E X O V I

DISTRIBUCIÓN DEL FONDO DE HOMOLOGACIÓN Y ENCUADRAMIENTO 1991

Grupo	Complemento Homologación	CATEGORÍAS AFECTADAS
I	284.168	Todas las categorías excepto las mencionadas en este anexo.
II	237.441	
III	99.150	
IV	40.419	
V	22.488	

Grupo	Complemento Homologación	Complemento Encuadramiento	CATEGORÍAS AFECTADAS
III	301.843	50.504	Administrador. Enfermera. Profesor educación física. Profesor de música. Profesor idóneo.
IV	118.686	18.610	Administrativo. Contable. Oficial 1º administrativo.
V	58.690	14.597	Albañil II. Auxiliar administrativo. Auxiliar de empresa. Auxiliar laboratorio. Auxiliar de oficina. Auxiliares. Ayudantes de laboratorio. Cocinero. Jardinero. Peluquera. Vigilante de biblioteca. Vigilante de comedor. Grabador.
VI	49.438	21.292	Todas las categorías de este grupo.
Grupo	Complemento Homologación	Complemento Encuadramiento	CATEGORÍAS AFECTADAS
II	284.168		Periodista*.
III	237.441		Analista de informática*. Ayudante de biblioteca*. Director de centro*. Educador*. Instructor*. Maestro. Maestro*. Profesor titular*. Profesoras*. Programador*. Subdirector.

NOTA: todas las cuantías son anuales.

## ANEXO VII

### DISTRIBUCIÓN DEL FONDO DE HOMOLOGACIÓN Y ENCUADRAMIENTO 1992

Grupo	Complemento Homologación	CATEGORÍAS AFECTADAS	
I	284.168	Todas las categorías excepto las mencionadas en este anexo.	
II	237.441		
III	99.150		
IV	40.419		
V	22.488		
Grupo	Complemento Homologación	Complemento Encuadramiento	CATEGORÍAS AFECTADAS
III	301.843	50.504	Administrador. Enfermera. Profesor educación física. Profesor de música. Profesor idóneo.
IV	118.686	18.610	Administrativo. Contable. Oficial 1º administrativo.

V	58.690	14.597	Albañil II. Auxiliar administrativo. Auxiliar de empresa. Auxiliar laboratorio. Auxiliar de oficina. Auxiliares. Ayudantes de laboratorio. Cocinero. Jardinero. Peluquera. Vigilante de biblioteca. Vigilante de comedor. Grabador.
VI	49.438	21.292	Todas las categorías de este grupo.
Grupo	Complemento Homologación	Complemento Encuadramiento	CATEGORÍAS AFECTADAS
II	284.168		Periodista*.
III	237.441		Analista de informática*. Ayudante de biblioteca*. Director de centro*. Educador*. Instructor*. Maestro. Maestro*. Profesor titular*. Profesoras*. Programador*. Sudirector.

NOTA: todas las cuantías son anuales.