

2466

**RESOLUCION de 19 de enero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 1986, de una parte por Delegados de personal del colectivo laboral afectado, en representación de los trabajadores, y de otra por representantes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en representación de la Administración, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de enero de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

## I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

### CAPITULO PRIMERO

#### Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1.º *Partes contratantes.*-Conciertan el presente Convenio Colectivo, de un lado, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, de otro, los Sindicatos, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), Unión Regional de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión Sindical Obrera (USO).

### CAPITULO II

#### Ambitos y vigencia

Art. 2.º *Ambito personal, funcional y territorial.*-El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico-laboral, presta o preste sus servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea la Consejería u órgano al que se encuentre adscrito, tanto por contrato con la propia Junta de Comunidades como por virtud de transferencia u otro procedimiento legalmente establecido. Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Art. 3.º *Vigencia, efectos económicos y denuncia.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha» y finalizará el día 31 de diciembre de 1989. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1986, excepto los que tengan fijado un plazo específico en este Convenio.

Con efectos de 1 de enero de 1989, se procederá a efectuar una revisión salarial que comenzará a negociarse a partir del día 1 de octubre de 1988.

Ambas partes acuerdan el comienzo de las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo a partir del día 1 de octubre de 1989, sin necesidad de denuncia expresa, no quedando, en consecuencia, prorrogado para periodos sucesivos.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. Si alguna, de sus cláusulas sufriendo alteración hasta su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha», el Convenio no llegará a tener eficacia y aplicación, debiendo reconsiderarse su contenido.

### CAPITULO III

#### Comisión Paritaria

Art. 5.º *Composición de la Comisión Paritaria.*-Entre las partes firmantes se crea una Comisión Paritaria con funciones de interpretación y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos del Convenio Colectivo. En especial, la Comisión entenderá, con carácter previo a su interposición, de cualquier conflicto colectivo o demanda derivada de la interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de la Administración y otros seis de los Sindicatos firmantes del Convenio, de los que tres serán designados por UGT, dos por CCOO y uno por USO. Tal representación se alterará si los resultados de procesos electorales sindicales modificara la proporcionalidad.

Art. 6.º *Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.*-La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la firma del presente Convenio.

Tendrá su sede en los Servicios Centrales de la Consejería de Presidencia y Gobernación (Dirección General de la Función Pública, calle Carlos V, 10, distrito postal 45001 Toledo).

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante.

En cualquier momento, la Comisión podrá invitar a las personas afectadas o a alguno de los representantes para mejorar la información.

La Comisión estará presidida por el Director General de la Función Pública y contará con dos Secretarios designados uno por cada parte firmante; la Presidencia podrá ser delegada en persona que designe el Director general.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria tendrán una periodicidad bimestral. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancias de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles.

Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesario la presencia, como mínimo, de las dos terceras partes de los miembros representantes de cada una de las partes firmantes.

Art. 7.º *Funciones de la Comisión Paritaria.*-Todo trabajador afectado por el contenido del Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar todas aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Consejería de Presidencia y Gobernación las conclusiones y acuerdos tomados.
- Actualización de las normas del Convenio cuando venga determinado por disposiciones legales.
- Informar los expedientes de reclasificación profesional.
- Las que se atribuyan expresamente por este Convenio.

### CAPITULO IV

#### Contratación, promoción y traslados

Art. 8.º *Tipos de contratación.*-Podrán celebrarse cualesquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Art. 9.º *Formas de contrato.*-Los contratos de trabajo se formalizarán necesariamente por escrito cualquiera que sea el tipo de contratación. Los realizados verbalmente carecerán de validez, sin perjuicio del abono al trabajador de la retribución correspondiente a los servicios prestados.

También carecerán de validez y serán nulos aquellos contratos que puedan formalizarse por quienes carezcan de competencias para ello, según la normativa vigente, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Art. 10. *Periodo de prueba.*-Se establece un período de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio, que queda fijado en:

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal cualificado: Tres meses.
- Personal no cualificado: Quince días.

Durante el período de prueba tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que ocupa.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, será computable el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 11. *Provisión de vacantes, contratación e ingreso.*-La selección del personal laboral se efectuará bajo los principios de legalidad, mérito, capacidad y publicidad. Las vacantes que se produzcan en cualquiera de los Centros pertenecientes a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se proveerán con sujeción al siguiente orden.

- Reingreso de excedentes.
- Traslados por razones objetivas.
- Traslados voluntarios.
- Concursos de méritos para ascensos.
- Turno libre.

En los casos de ingreso o de reingreso de excedentes, el personal estará obligado a acompañar declaración jurada de que no desempeña otro puesto de trabajo público o actividad incompatible con el puesto de trabajo al que acceda.

Art. 12. *Reingreso de excedentes.*—El personal laboral en situación de excedencia declarada por alguno de los Organos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior en el Organismo, pudiendo el excedente solicitar otros Centros aparte del de procedencia en virtud del derecho preferente que se reconoce en el punto 1 del artículo anterior y en artículo 46, 5, del Estatuto de los Trabajadores.

El reingresado en puesto de trabajo de categoría inferior accederá automáticamente a la que le correspondiera cuando se produzca vacante.

También podrán reingresar al servicio activo aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestaran servicios en Centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Comunidad Autónoma.

Art. 13. *Traslados por razones objetivas.*—Son causas de traslado por razones objetivas:

1. Cuando uno de los cónyuges sea trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, el otro cónyuge tendrá derecho a ocupar, por una sola vez, un puesto de trabajo igual o similar al que venía desempeñando cuando exista plaza vacante en la localidad en que se fije el domicilio conyugal. Este derecho se podrá ejercitar con ocasión de provisión de vacantes, permaneciendo en situación de expectativa de destino en la localidad del domicilio conyugal desde el momento del traslado hasta que pueda ocupar la plaza correspondiente.

2. Por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, hijos o familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previo informe del Tribunal Médico designado por la Comisión Paritaria.

3. Cualquiera otra causa que, valorada como tal, sea estimada por la Comisión Paritaria.

4. Los traslados por razones objetivas se producirán en cualquier momento con ocasión de vacante. La Comisión Paritaria vendrá obligada a su estudio en la reunión posterior a la fecha de petición.

Art. 14. *Traslados voluntarios.*—Anualmente se publicará la oportuna convocatoria de traslados.

Los traslados voluntarios entre las diferentes localidades o unidades distintas dentro de la Junta de Comunidades, se efectuarán a petición de los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de un año en la categoría profesional y funciones correspondientes a la vacante solicitada.

La obtención del traslado voluntario implica la obligación del trabajador de permanecer dos años en el nuevo destino, sin perjuicio de su posible promoción profesional.

El criterio para la adjudicación de vacantes como consecuencia de traslados voluntarios será la mayor antigüedad y, en caso de empate, la mayor edad.

Art. 15. *Concursos de méritos para ascensos.*—1. A los efectos del artículo 23, 3, del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitirán modificar la categoría profesional de los trabajadores.

2. Los concursos de méritos para ascensos se regirán por los siguientes criterios:

a) Los ascensos estarán referidos únicamente a la categoría inmediata superior, con una antigüedad mínima de dos años para cambiar de subgrupo, y de tres años para cambio de grupo.

b) Posesión de la titulación específica en las categorías incluidas en los grupos I y II, con excepción de la especialidad de Informática.

c) Aplicación del siguiente baremo:

Realización de una prueba de aptitud, que equivaldrá al 65 por 100 de la puntuación.

5 por 100 de la puntuación máxima, a quienes posean el título correspondiente al puesto, aunque éste no sea exigible.

Hasta el 30 por 100 de la puntuación máxima por antigüedad, a razón de 0,3 puntos por año.

En caso de empate decidirá la mayor antigüedad, y, de continuar tal situación, la antigüedad en la Junta de Comunidades.

Art. 16. *Turno libre.*—Concluido el concurso de méritos para ascensos, el excedente de vacantes será cubierto por el sistema de convocatoria pública de nuevo ingreso, que podrá prever el incremento de plazas anunciadas como consecuencia de las vacan-

tes producidas al efectuarse los sistemas de provisión previstos en los artículos anteriores.

Art. 17. *Vacantes temporales.* 1. Los contratos de sustitución se cubrirán por el procedimiento de bolsa de trabajo, que estará integrada por aquellos aspirantes declarados aptos sin plaza para cada categoría profesional por las Comisiones de Selección, con ocasión de la realización de las pruebas previstas para la cobertura de vacantes por el sistema de convocatoria pública de nuevo ingreso en la correspondiente oferta de empleo público anual laboral.

Si en la bolsa de trabajo no existiese aspirante a la categoría profesional correspondiente a la vacante a cubrir, se recurrirá a la petición de candidatos a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo, aplicándose para la selección los criterios del artículo 18, salvo que la urgencia de la contratación no lo permita, dando cuenta, en ambos casos, de la propuesta de contratación a los representantes legales de los trabajadores.

2. Cuando las previsiones de sustitución sean superiores a un mes, las vacantes se cubrirán, de modo inmediato, por el procedimiento descrito en los párrafos anteriores.

Art. 18. *Requisitos. Baremo.*—1. Se establecen como requisito los siguientes:

Titulación específica para el puesto concreto, en el caso de precisarla.

Aplicación del siguiente baremo de puntuación, en tantos por cientos sobre un total de 100 por 100:

	Grupo primero Personal titulado	Grupo segundo Personal cualific.	Grupo tercero Personal no cualif.
Pruebas de aptitud .....	50	40	20
Experiencia profesional .....	10	10	10
Servicios prestados a la Junta de Comunidades .....	30	30	30
Circunstancias socioeconómicas .....	10	20	40

2. No podrán acreditarse como experiencia profesional servicios prestados a la Junta de Comunidades.

Se obtendrá el 100 por 100 de la puntuación de experiencia profesional con la acreditación de dos años de antigüedad, reduciéndose la puntuación en proporción al menor número de meses acreditados y computándose como mes completo la fracción de dieciséis días en adelante.

3. Se obtendrá el porcentaje total atribuido a los servicios prestados a la Junta en los grupos primero y segundo, con tres años de antigüedad en puesto idéntico o similar o seis años en cualquier otro, sufriendo un porcentaje reductor en proporción al menor número de meses trabajados y computándose como mes completo la fracción de dieciséis días en adelante. En el caso del grupo tercero bastarán tres años de antigüedad en cualquier puesto.

4. El tanto por ciento aplicable como consecuencia de circunstancias socioeconómicas se obtendrá de los siguientes porcentajes:

A. 50 por 100 jóvenes demandantes de primer empleo.

La determinación del concepto «joven demandante del primer empleo» se establecerá de conformidad con el criterio seguido en todo momento por el Instituto Nacional de Empleo, obteniéndose el 100 por 100 del aludido 50 por 100 por dos años de antigüedad en la inscripción en el INEM, reduciéndose la puntuación en proporción al menor número de meses inscritos y computándose como mes completo la fracción de dieciséis días en adelante.

B. 50 por 100 parados sin subsidio, según cargas familiares y otras circunstancias sociales.

En caso de matrimonio con ambos cónyuges parados sin subsidio: 30 por 100.

Madres y padres solteros y viudas sin pensión: 30 por 100.

Por cada hijo con minusvalía: 10 por 100.

Por cada menor de dieciséis años o mayores de sesenta y cinco sin pensión a su cargo: 10 por 100.

Liberados por cumplimiento de condena o remisión de la pena: 10 por 100.

El conjunto de porcentajes que por este baremo puede obtener cualquier interesado no podrá superar el 50 por 100 del porcentaje total atribuido a cada grupo por circunstancias socioeconómicas.

5. Se establece un turno de reserva del 2 por 100 para personas minusválidas respecto al que se exigirá exclusivamente una prueba selectiva de aptitud.

Las plazas no cubiertas se incorporarán a la convocatoria general.

En el supuesto de existir mayor número de minusválidos que hayan superado la prueba de aptitud que vacantes reservadas, el exceso optará al resto de las vacantes en igualdad de condiciones y requisitos que la totalidad de aspirantes.

6. A los solos efectos de coberturas de vacantes de personal fijo o de contratación temporal, el personal laboral se divide en personal titulado, cualificado y no cualificado.

Es personal titulado aquel que pretende acceder a un puesto de trabajo para el que se requiere ser titulado superior o de grado medio.

Es personal cualificado aquel que pretende acceder a un puesto de trabajo para el que se requiere titulación específica de Formación Profesional o se encuentra capacitado para el desempeño de un oficio.

Es personal no cualificado el resto no incluido en cualquiera de los dos grupos anteriores.

Art. 19. *Comisión de Selección. Composición y funciones.*-1. Las Comisiones de Selección se constituirán en la Delegación Provincial correspondiente a la vacante existente.

Estarán formadas por cinco vocales, de los que dos pertenecerán a la Administración de la Junta de Comunidades y tres a las Centrales Sindicales (uno por cada una de las firmantes), completándose con el Presidente, que, ostentando el voto de calidad en caso de empate, deberá ser el Delegado provincial correspondiente a la vacante existente o, por delegación, el Secretario provincial.

En el supuesto de vacante de Servicios Centrales, la Presidencia ostentada por el Secretario general técnico de la Consejería correspondiente o persona en quien delegue.

2. Son funciones de la Comisión de Selección:

- Participar en el proceso de selección.
- En aquellas pruebas de aptitud que se requiera la realización de ejercicio teórico-práctico, marcará los criterios sobre los que deben versar dichas pruebas, así como los porcentajes que cada prueba requiera sobre el total de la prueba de aptitud.
- La Administración elaborará unas pruebas de aptitud con los criterios anteriormente señalados y dará la correspondiente lista de puntuación, pudiendo intervenir en cualquier momento en la realización de dichas pruebas la parte social.
- La Comisión de Selección levantará el acta correspondiente de las pruebas de aptitud realizadas.
- Será función de la Comisión de Selección la valoración a los aspirantes de la puntuación que les corresponda, según el baremo acordado.
- Elaborará la lista definitiva de los aspirantes aprobados por orden de la puntuación total obtenida, que se remitirá a la Consejería de Presidencia y Gobernación como propuesta de contratación.
- Asimismo confeccionará la bolsa de trabajo anual prevista en el artículo 17.
- En los casos de contratación de puestos de Dirección, la Comisión de Selección elevará una propuesta de, al menos, tres personas declaradas aptas para su designación por el órgano correspondiente.

Art. 20. *Oferta de empleo público anual.*-La totalidad de los procesos selectivos para la provisión de vacantes previstos en los artículos anteriores deberán realizarse en el plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente a la publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha» de la oferta de empleo público anual laboral de la Junta de Comunidades.

Art. 21. *Plazos de incorporación.*-El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, adquirido como consecuencia de traslado por causa objetiva, traslado voluntario o, en su caso, concurso de méritos para ascensos, será de cuarenta y ocho horas en el caso de coincidencia en la misma localidad con el puesto de trabajo anterior o de quince días en el supuesto de localidad distinta.

## CAPITULO V

### Clasificación profesional

Art. 22. *Clasificación profesional.*-1. Conforme al anexo I del presente Convenio, los trabajadores de la Junta de Comunidades, en atención a la categoría profesional que ostentan a la entrada en vigor del mismo, quedarán integrados en los grupos y subgrupos que se indican.

2. En el futuro, los trabajadores que ingresen al servicio de la Junta de Comunidades se integrarán en el grupo que les corresponda, de acuerdo con los siguientes niveles de titulación:

- Grupo I. Titulados superiores.
- Grupo II. Titulados de Grado Medio.
- Grupo III. Titulados de BUP y FP de Segundo Grado.

Grupo IV. Graduados Escolares y Formación Profesional de primer grado.

Grupo V. Estudios primarios.

Tal integración se producirá en el grupo cuya titulación sea exigida para el desempeño del puesto objeto del contrato.

Art. 23. *Formación profesional.*-1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

- Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad que dedica a la asistencia a dichas clases.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 24. *Conceptos retributivos.*-Los conceptos retributivos del personal laboral afectado por este Convenio serán a partir de 1987:

- Salario base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo.

2. Complementos de subgrupo, que será igual para cada una de las categorías que se integran dentro de cada subgrupo.

3. Complemento de antigüedad, que se devengará cada tres años de permanencia en la Junta de Comunidades y su cuantía será única para todos los grupos, valorada en 2.500 pesetas mensuales.

Se devengará a partir del mes siguiente al que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de trabajo efectivo.

Las cantidades anuales que cada trabajador viniera percibiendo por este concepto y que excedan del nuevo valor dado al complemento de antigüedad, se consolidarán como complemento personal no absorbible.

Su valor se verá incrementado en el año 1988 en el porcentaje que para las retribuciones del personal funcionario determine la Ley de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

4. Pagas extraordinarias.-Se reconocen dos pagas extraordinarias al año, compuestas por el salario base, antigüedad y complemento de subgrupo de una mensualidad cada una.

5. Complemento específico.-Se destina a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, como son:

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad, que deberán responder a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su desaparición.

Para solicitar por primera vez o revisar la declaración de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se acudirá a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente, que dictará, de acuerdo con sus competencias, la resolución administrativa aprobatoria o denegatoria de la solicitud, previo informe del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas, peligrosas o penosas, se abonará al trabajador que desempeñe el puesto un 25 por 100 del salario de grupo o salario base desde la fecha que marque la resolución.

b) Complemento de nocturnidad.-Se devengará por trabajos realizados entre las veintidós y las seis horas, de tal manera que si se realizan menos de cuatro horas se abonará por horas y si sobrepasaran las cuatro horas se pagará la jornada completa con el recargo del 25 por 100 del salario de grupo o salario base.

c) Turnicidad.-Indemnizará la realización de trabajo en turnos rotativos. Su valor será el 20 por 100 del salario de grupo o salario base.

Aquellos colectivos que a la entrada en vigor del Convenio no tengan reconocido el complemento de turnicidad les será de aplicación, en cuantía progresiva del 5 por 100 durante 1987, 12 por 100 en 1988, alcanzándose el 20 por 100 en 1989.

En el supuesto de que a la entrada en vigor del Convenio algún trabajador viniera percibiendo un complemento de turnicidad superior al que resulte de aplicar el 20 por 100 citado conservará, como complemento personal no absorbible, la diferencia.

Los complementos de nocturnidad y turnicidad se declaran incompatibles, si bien los trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio perciban ambos complementos mantendrán como complemento personal no absorbible la diferencia.

Art. 25. *Proceso de equiparación retributiva*.-1. Durante el año 1986, los salarios experimentarán un incremento de 7,2 por 100 sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1985, manteniendo su misma estructura salarial, fijándose un fondo salarial de 29 millones de pesetas que será distribuido según acuerdo de la Comisión Paritaria.

2. A partir de 1 de enero de 1987 comenzará la equiparación económica de todo el personal laboral de la Junta de Comunidades.

Para los trabajadores que hayan recibido durante 1986 retribuciones brutas, en cómputo anual, inferiores a las establecidas en la tabla salarial del anexo I, su equiparación se llevará a cabo durante los años 1987, 1988 y 1989 en los términos que a continuación se indican:

a) En 1987, las retribuciones de estos trabajadores se incrementarán con la cantidad que resulte de hallar el 40 por 100 de la diferencia bruta entre sus retribuciones del año 1986 y las que les correspondieran según la tabla del anexo I del Convenio.

b) En 1988, las retribuciones de 1987 se incrementarán con el 34 por 100 de la diferencia citada en el párrafo anterior, más el porcentaje de elevación que la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para aquel año autorice para las retribuciones del personal funcionario aplicado éste a las retribuciones que venía percibiendo el año anterior.

c) En 1989, se incrementarán los salarios de forma que en dicho año queden equiparadas todas las retribuciones a la tabla salarial del anexo I.

La equiparación salarial a la tabla del anexo I se hará de tal modo que los incrementos anuales se destinen en primer lugar a completar el sueldo base.

3. Aquellos salarios que aplicando el 40 por 100 de aproximación no superen el incremento salarial establecido para el personal funcionario se le aplicará este último y en el caso de rebasar la tabla de referencia se crea un complemento personal transitorio del que se efectuará una absorción del 50 por 100.

4. Los trabajadores que vengan percibiendo un salario superior a la tabla de referencia se les aplicará el incremento del salario establecido para el personal funcionario, creándose del exceso de la tabla de referencia un complemento personal transitorio del que se abonará un 50 por 100.

5. En el caso de cambiar de grupo o subgrupo, se absorberá este complemento en su totalidad en la cantidad a que alcance con la diferencia de retribución nueva y continuándose la absorción como más arriba se indica.

6. Durante el año 1988 la tabla salarial del anexo I se verá incrementada en el porcentaje previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el personal funcionario, procediéndose en 1989 de acuerdo con lo previsto al efecto en el artículo tercero.

Art. 26. *Diets*.-Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por la Administración Autonómica, serán las que se establecen en el anexo II del presente Convenio. Las cuantías fijadas en dicho anexo se percibirán por las comisiones de servicio que se realicen a partir de la entrada en vigor del Convenio.

Los gastos de locomoción serán los establecidos oficialmente por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Art. 27. *Jornada y horarios*.-Sin perjuicio de respetar la menor jornada de quien la tenga reconocida, la jornada normal máxima será de mil setecientas doce horas anuales o treinta y siete y media horas semanales.

La Dirección General de la función Pública establecerá las jornadas especiales que las necesidades del servicio aconsejen, a propuesta de la Secretaría General Técnica correspondiente, previo informe de la Comisión Paritaria.

El horario de cada Centro de trabajo se determinará por la Dirección del mismo, previa consulta con las representaciones sindicales, manteniéndose la distribución y turnos actualmente establecidos con las reducciones que por aplicación de la jornada procedan.

El personal docente que realiza funciones administrativas por adscripción a unidades distintas a los Centros docentes, en tanto se mantenga tal situación, cumplirá la jornada normal establecida.

Las jornadas especiales actualmente vigentes que por las necesidades del servicio deban mantenerse no resultarán alteradas, conservando los trabajadores los incentivos que por tal concepto tengan asignados.

Se disfrutará de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo.

## CAPITULO VII

### Jornada, vacaciones y licencias

Art. 28. *Jornadas especiales*.-1. Las horas que sobre la jornada ordinaria realicen los conductores, hasta cuarenta y cinco semanales, serán abonadas como horas ordinarias. Las horas que excedan de las cuarenta y cinco antedichas se percibirán con un recargo del 30 por 100 siempre que estas horas no excedan en dieciséis a la jornada ordinaria semanal, en cuyo caso se considerarán horas extraordinarias a todos los efectos.

Se conviene que la jornada de los conductores no exceda en más de dieciséis horas semanales la jornada ordinaria, procurando que este exceso de jornada no sobrepase las cuatro horas diarias y respetándose, en todos los casos, un descanso entre jornadas de diez horas.

2. Los conductores que prestan servicios para los miembros del Consejo de Gobierno y demás altos cargos de la Junta de Comunidades percibirán, sin perjuicio de las retribuciones que para su categoría profesional prevé el anexo I, un complemento de especial disponibilidad horaria y especial responsabilidad en cuantía que garantice los incrementos salariales que para los funcionarios de la Junta de Comunidades se establezcan en las Leyes de presupuestos durante 1987 y 1988.

Art. 29. *Vacaciones*.-1. Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración, y se disfrutarán preferentemente entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Centro, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Quedan exceptuados aquellos trabajos cuya actividad se desarrolle esencialmente en el período estival regulado.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

2. El disfrute de las vacaciones será ininterrumpido. No obstante, de manera excepcional, se podrá fraccionar en dos periodos, que sumados entre sí no podrán exceder de treinta días naturales.

3. Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada Centro.

De no existir acuerdo, en aquellos Centros o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad de los trabajadores con responsabilidades familiares en los periodos de vacaciones escolares, establecidos en el artículo 38.2, c) del Estatuto de los Trabajadores.

4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que el trabajador, al que le es de aplicación el párrafo primero de este artículo, disfrute las vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, la duración será de cuarenta días naturales.

5. El Trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de I.L.T.

6. El contenido del presente artículo será de aplicación al personal docente que realiza funciones administrativas por adscripción a unidades distintas a los Centros docentes, en tanto se mantenga tal situación.

**Art. 30. Horas extraordinarias.-1.** Las partes firmantes acuerdan que sólo se realizarán aquellas horas extraordinarias que sean imprescindibles y para ello sólo podrán trabajarse las siguientes:

a) Horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgo de pérdida de materias primas u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Horas extraordinarias exigidas por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación.

En ningún caso se sobrepasará el número de horas impuestas, como máximo, por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo correspondiente y a los representantes de los trabajadores.

3. El valor de la hora extraordinaria será igual al valor de la ordinaria incrementado en un 75 por 100.

4. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas, concediéndose por cada hora extraordinaria una hora y tres cuartos de descanso.

La sustitución del recargo retributivo por hora extraordinaria por tiempo de descanso se hará a petición del interesado.

**Art. 31. Licencias.-1.** El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. El trabajador, con justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte y enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de persona con quien conviva maritalmente. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, pero dentro de la misma provincia, el plazo de licencia será de cuatro días, ampliándose un día más en el supuesto de provincia distinta.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Un día por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.

e) Para concurrencia a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.

f) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador

retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) La trabajadora, hasta que su hijo cumpla nueve meses de edad, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

i) Se concederán permisos retribuidos de hasta nueve días anuales por asuntos particulares, siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

## CAPITULO VIII

### Suspensión del contrato de trabajo

**Art. 32. Suspensión del contrato de trabajo.-** Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

1.a) En caso de embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a una licencia retribuida por alumbramiento de ciento doce días naturales ininterrumpidos, que podrá disfrutar, en cualquier momento, a partir del octavo mes de gestación, o desde que se produzca el parto.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo de un mes a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo político representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

e) En casos excepcionales y suficientemente acreditados, a juicio de la Comisión Paritaria, podrá prorrogarse la licencia de alumbramiento hasta un año, con reserva del puesto de trabajo y sin posibilidad de reingreso anticipado. Dicha prórroga podrá solicitarse por una sola vez, sin que la misma dé derecho a retribución.

f) Cuando sean autorizados por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un periodo superior a seis meses en Organismos internacionales, Entidades públicas o Gobiernos extranjeros o en programas de cooperación internacional.

2.a) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Junta de Comunidades. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercida otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

b) 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 un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Consejería u Organismo en el que se encontrase excedente.

c) La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

## CAPITULO IX

## Prestaciones sociales

Art. 33. *Prestaciones complementarias*.-1. Se establece una indemnización de 750.000 pesetas, que será abonada al trabajador o causahabiente, en su caso, en los supuestos de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez producidas por accidente laboral.

Los trabajadores que por el concepto expresado en el párrafo anterior tuvieran reconocidas cuantías superiores a las aquí pactadas las mantendrá durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. El trabajador declarado en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual ocupará otro puesto de trabajo dentro de las plantillas de la Junta de Comunidades, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado, de modo que el salario que perciba más la pensión deberá ser igual a la del grupo y categoría que ostente.

3. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria se procederá al abono del 100 por 100 del salario real, a partir del primer día en el caso de accidente de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica o maternidad, y del vigésimo, en el de enfermedad común o accidente no laboral. Si la situación de incapacidad laboral transitoria se prolongara más de veinte días, el trabajador percibirá la totalidad de sus retribuciones desde el primer día. En caso contrario, la percepción será del 75 por 100 de su base de cotización.

Art. 34. *Fomento de empleo*.-1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que pueda completar los períodos de carencia para la misma, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

2. Cualquier trabajador de la Junta de Comunidades podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, viniendo obligada la Junta de Comunidades a sustituirlos por otros trabajadores, que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes Oficinas de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto el contrato a tiempo parcial y las modalidades previstas en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que procedan a jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, percibirán un premio de jubilación de 250.000 pesetas.

3. La Junta de Comunidades fomentará la existencia de contratos de relevo y la consiguiente jubilación parcial.

Art. 35. *Beneficios asistenciales*.-El personal laboral disfrutará de los mismos beneficios asistenciales que los establecidos para los funcionarios en la Ley 5/1985, de la Función Pública de Castilla-La Mancha.

Art. 36. *Anticipos reintegrables*.-Los trabajadores de la Junta de Comunidades podrán solicitar anticipos de hasta seis mensualidades completas, a devolver sin intereses en un plazo mínimo de un año y máximo de treinta y seis meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaría General Técnica correspondiente, debiendo estar la Comisión Paritaria debidamente informada de todo lo concerniente a anticipos y fundamentalmente de los casos de denegación.

El trabajador que solicite dicho anticipo deberá justificar los motivos, así como comprometerse a su devolución mediante escrito a la Secretaría General Técnica correspondiente.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se haya liquidado el anterior.

La distribución de la masa neta anual de anticipos entre el personal funcionario y laboral será igual a la participación del número de personas de cada colectivo en el conjunto total.

## CAPITULO X

## Organización del trabajo

Art. 37. *Organización del trabajo*.-Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y normas sobre la materia recogida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPITULO XI

## Movilidad funcional y geográfica

Art. 38. *Movilidad funcional*.-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Secretaría General Técnica del Departamento cuando exceda de tres meses.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Administración precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 39. *Movilidad geográfica*.-1. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro distinto de la Junta de Comunidades que exija cambio de residencia por tiempo superior a un año, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a:

Abono del importe de seis dietas por miembro de la unidad.

Abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

Abono de 500.000 pesetas, incrementadas en un 20 por 100 por cada miembro de la unidad familiar efectivamente trasladado. Esta indemnización se incrementará anualmente a partir del año 1987, de conformidad con las Leyes de Presupuestos.

2. Cualquier otra forma de traslado deberá efectuarse de conformidad con la normativa legal.

## CAPITULO XII

## Régimen disciplinario

Art. 40. *Régimen disciplinario*.-1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, o compañeros inferiores.

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

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

b.4 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 la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

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

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.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.

b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

2. Las sanciones que podrá imponerse en función de calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días al mes.

- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

c) 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.

Las sanciones por faltas leves, incluidas en el apartado a) serán impuestas por el Jefe del Centro, salvo la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, que será necesariamente impuesta por el Delegado provincial.

Las sanciones de los apartados c) y b) que corresponden a la comisión de faltas muy graves y graves, se impondrán respectivamente por el Consejero y el Delegado provincial de quien dependa funcionalmente el trabajador, excepto la sanción por despido, que será impuesta por el Consejero de Presidencia y Gobernación o autoridad que, en su caso, resulte competente.

La incoación del preceptivo expediente corresponderá al Secretario general técnico cuando se trate de faltas muy graves y al Secretario provincial en las graves.

Las sanciones por faltas leves se impondrán mediante procedimiento sumario, que garantice, en todo caso, la audiencia previa del interesado.

3. Será preceptiva la comunicación a los representantes sindicales del inicio y resolución final de todo procedimiento sancionador.

4. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, 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. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado, que estará

obligado a contestar a los cargos que se le imputan en el plazo de diez días naturales desde su notificación.

5. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los 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 de dicha tolerancia o encubrimiento.

6. 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 información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## CAPITULO XIII

### Seguridad e higiene

Art. 41. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia; esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

La formulación de la política de seguridad e higiene en un Organismo o Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

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

2. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores adscritos.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.º, 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

4. La Consejería correspondiente facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo dos veces al año para aquellos menesteres que lo requieran. Dicha ropa de trabajo se entregará en las siguientes fechas: Ropa de verano, en el mes de mayo, y ropa de invierno, en el mes de octubre de cada año.

5. Será obligatoria, al menos, una revisión médica para todo el personal cada dos años, sin perjuicio de una periodicidad inferior para el personal que así lo determine el Comité de Seguridad e Higiene según su actividad profesional.

6. La Junta de Comunidades establecerá la organización adecuada para que todo trabajador de nuevo ingreso sea revisado médicamente.

## CAPÍTULO XIV

## Derechos sindicales

Art. 42. *Representación colectiva.*-1. La Junta de Comunidades y los Sindicatos firmantes se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical en la Junta de Comunidades será regulada por el título II del Estatuto de los Trabajadores y el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las normas que los desarrollen.

2. Ello, no obstante, las Secciones sindicales determinadas en el número 2 del artículo 8.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

3. Asimismo, la escala prevista en el artículo 10, número 2, de la citada norma, para determinar el número de Delegados sindicales se fija en:

- De 100 a 200 trabajadores: Uno.
- De 201 a 500 trabajadores: Dos.
- De 501 a 800 trabajadores: Tres.
- De 801 en adelante: Cuatro.

4. Al objeto de conseguir los objetivos marcados en los párrafos anteriores, se establece la dispensa total de asistencia al trabajo del siguiente número de trabajadores que prestan servicio en la Junta de Comunidades:

- Unión General de Trabajadores: Tres.
- Comisiones Obreras: Dos.
- Unión Sindical Obrera: Uno.

Dado que el número de trabajadores ha sido establecido en función de la representatividad sindical existente en la actualidad, todo futuro proceso electoral sindical general alterará la proporción reseñada en función de los resultados obtenidos.

5. Sin perjuicio de los derechos, facultades y garantías concedidos por las Leyes vigentes, se reconoce a los Delegados de personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados sindicales, la disposición de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores: Veinte horas.
- De 51 a 100 trabajadores: Treinta horas.
- De 101 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

6. A petición de los afiliados a las Centrales sindicales o Sindicatos que ostentan la representación precisa para negociar el presente Convenio Colectivo, la Administración de cada Centro procederá a descontar de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Art. 43. *Derecho de reunión.*-El personal laboral gozará del derecho de reunión en asamblea dentro de las horas de trabajo, previa comunicación que en cada caso se establezca, e informando del orden del día, hora y lugar. Las asambleas pueden ser:

- a) De carácter general: Mediante preaviso de setenta y dos horas, ante la Dirección General de la Función Pública, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de personal, las Centrales sindicales o el 33 por 100 del total de la plantilla de la Junta de Comunidades.
- b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de cuarenta y ocho horas ante el Secretario general técnico correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados de personal, las Centrales sindicales o el 33 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado. En el supuesto de pertenencia a dos o más Consejerías, el preaviso deberá efectuarse ante la Dirección General de la Función Pública.
- c) De Centro de trabajo: Mediante preaviso de cuarenta y ocho horas ante el Director del Centro, quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General Técnica correspondiente, pudiendo solicitarla el Comité de Empresa, Delegados de personal, Secciones sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del Centro.

2. Los Comités de Empresa o Delegados de personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de asambleas.

3. Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 de la plantilla del Centro o Servicio de que se trate. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5 por 100, siendo cinco horas anuales las que dispondrán las Secciones sindicales con afiliación inferior al 5 por 100 del colectivo.

4. El 33 por 100 de la plantilla que pueda convocar asambleas dispondrá de diez horas anuales.

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

Los preavisos establecidos en los supuestos b) y c) se reducirán a veinticuatro horas en casos excepcionales, debido a su urgencia y gravedad.

Art. 44. *Derechos de Comités y Delegados de personal.*-Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el Centro, para uso de cada Comité o Delegados de personal en materia laboral relacionada con la Junta de Comunidades, del Centro o Servicio, todo ello para facilitar la información a sus representados.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Como única excepción a la regla general que para vacaciones y jornadas se fija en el presente Convenio Colectivo, el personal que a la entrada en vigor del mismo venga rigiéndose por el Convenio Colectivo de Enseñanza Privada y se encuentre adscrito a Centros docentes, les seguirá siendo de aplicación los preceptos contenidos en el citado Convenio Colectivo en las materias señaladas.

Segunda.-Para lo no previsto en este Convenio se atenderá, en primer lugar, a los contratos individuales y, en defecto de cláusula aplicable, se acudirá al Convenio Colectivo que con anterioridad al 31 de diciembre de 1985 se viniera aplicando al trabajador, sea de otra Administración Pública o rama de producción.

Tercera.-La Junta de Comunidades expedirá al personal laboral acogido al presente Convenio Colectivo un documento de identificación.

Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir la documentación identificativa necesaria para beneficiarse de todos los servicios a que tengan derecho el personal de la Junta de Comunidades.

Cuarta.-Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, se compensarán y absorberán en su conjunto anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa, siempre que en el presente Convenio Colectivo no se regule expresamente lo contrario.

Quinta.-1. Se declara de aplicación en el ámbito de negociación del Convenio Colectivo el contenido de la Orden de 14 de junio de 1984.

2. El personal laboral procedente de la AISNA con categoría de Cuidador y Auxiliar Psiquiátrico pasan a denominarse Auxiliar Sanitario Especializado en Salud Mental, con funciones comunes, hasta tanto se establezcan por la Comisión Paritaria, refundidas por las contenidas en el Convenio Colectivo y Ordenanza Laboral para ambas categorías.

3. El personal laboral procedente de la AISNA con categoría de Mozo Sanitario sin funciones sanitarias, comenzará a realizar funciones sanitarias a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, como consecuencia de su integración en el grupo IV, subgrupo B.

Sexta.-Se procederá, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al establecimiento de los siguientes complementos:

a) Disponibilidad horaria.-Retribuirá la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios.

b) De especial responsabilidad.-Retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos, o de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable.

Séptima.-Las retribuciones del personal que ingrese a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo serán las que vengan percibiendo los trabajadores de la categoría y actividad a que sean reconducibles las funciones objeto del contrato.

ANEXO I

CATEGORIA	CONVENIO DE ORIGEN	GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO POR RESIDENCIA			
				SALARIO BASE		CUMPL. DE SUBGRUPO	
				ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL
TITULARIA SUPERIOR	PATRONATO NACIONAL DE MUSEOS	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TÉCNICO	OFICINAS Y DESPACHOS	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR SUPERIOR	M.O.P.U.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR SUPERIOR	M.A.P.A.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR SUPERIOR	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR SUPERIOR	I.C.O.N.A.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TÉCNICO SUPERIOR	I.C.O.N.A.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
ARQUITECTO	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR SUPERIOR	I.N.A.S.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
DIRECTOR RESIDENCIA	I.N.A.S.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
MÉDICO	I.N.A.S.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
DIRECTOR HOGAR INFANTIL	I.N.A.S.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
SOCIÓLOGO	I.N.A.S.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
PSICÓLOGO	A.I.S.N.A.	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
DIRECTOR	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
PSICÓLOGO	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
JEFE DE ESTUDIOS	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
PROFESOR TITULAR SUPERIOR	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
SUBDIRECTOR	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
PROFESOR	ENSEÑANZA PRIVADA	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
INSPECTOR PROV. FARMACIA	PERSONAL SIN CONVENIO	I	A	100.000	1.400.000	50.000	700.000
TITULAR GRADO MEDIO	M.O.P.U.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
PROFESORAJE	INST. NAC. DE EDUCACION ESPECIAL	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
TITULAR GRADO MEDIO	M.A.P.A.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
TITULAR GRADO MEDIO	I.C.O.N.A.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
TITULAR MEDIO	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
ASISTENTE SOCIAL	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
DIRECTOR	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
MARSHAL	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
DIRECTOR CLUB DE ANCIANOS	I.N.A.S.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
DIRECTOR DE GUARDERIA	I.N.A.S.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
EDUCADOR	I.N.A.S.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
ASISTENTE SOCIAL	I.N.A.S.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
ENFERMERO	I.N.A.S.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
ASISTENTE SOCIAL	A.I.S.N.A.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
PRACTICANTE	A.I.S.N.A.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
MATRONA	A.I.S.N.A.	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
ASISTENTE SOCIAL	ENSEÑANZA PRIVADA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
PROFESOR TITULAR GRADO MEDIO	ENSEÑANZA PRIVADA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
EDUCADOR	ENSEÑANZA PRIVADA	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
MARSHAL	PERSONAL SIN CONVENIO	II	A	80.000	1.120.000	41.000	574.000
TECNICO PRACTICO INFORMATICA	M.O.P.U.	III	B	60.000	1.120.000	33.500	469.000
TECNICO PRACTICO LABORATORIO	M.O.P.U.	III	B	60.000	1.120.000	33.500	469.000
PROGRAMADOR ORDENADOR	M.O.P.U.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ENCARGADO GENERAL	M.O.P.U.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ENCARGADO GENERAL	I.N.E.A.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
PROGRAMADOR APLICACIONES	I.C.O.N.A.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ENCARGADO PRINCIPAL	I.C.O.N.A.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ADMINISTRADOR	I.N.A.S.	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
SECRETARIO	ENSEÑANZA PRIVADA	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ADMINISTRADOR	ENSEÑANZA PRIVADA	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
INSTRUCTOR	ENSEÑANZA PRIVADA	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
JEFE ADMINISTRATIVO 1º	ENSEÑANZA PRIVADA	III	A	70.000	980.000	36.000	504.000
ANALISTA DE 1º	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OPERADOR ORDENADOR	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
DELEGANTE DE 1º	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
INSPECTOR REVISOR MAQUINARIA	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ENCARGADO	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
TECNICO AUXILIAR	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ESPECIALISTA DE OFICIO	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
CODIFICACION	M.O.P.U.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	PATRONATO NACIONAL MUSEOS	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000

CATEGORIA	CONVENIO DE ORIGEN	GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO DE REFERENCIA			
				SALARIO BASE		COMPL. DE SUBGRUPO	
				MESESUAL	ANUAL	MESESUAL	ANUAL
CAPATAZ ACTIVIDADES SOCIALES	M.A.P.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL VERIFICADOR	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
MECANICO SUPERVISOR	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ESPECIALISTA DE OFICIO	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ANALISTA DE LABORATORIO DE 1º	M.A.P.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ADMINISTRATIVO)	M.A.P.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ENCARGADO	M.A.P.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1º	I.N.I.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ANALISTA DE CAMPO	I.N.I.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
INTERPRETADOR	I.C.O.N.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	I.C.O.N.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
JEFE OFICINA	A.I.S.N.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
JEFE DE COCINA	A.I.S.N.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
JEFE DE TALLER	A.I.S.N.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	I.R.V.D.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ANALISTA DE 1º	I.R.V.D.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
ENCARGADO	I.R.V.D.A.	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO de 1º	ENSEÑANZA PRIVADA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
JEFE DE COCINA	ENSEÑANZA PRIVADA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
JEFE DE TALLER	ENSEÑANZA PRIVADA	III	B	70.000	980.000	30.000	420.000
OFICIAJ CLINICA LABORATORIO	A.I.S.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
ANALISTA SANITARIO LABORATORIO	A.I.S.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
ENCARGADO SERVICIOS	A.I.S.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	A.I.S.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
CAPATAZ AGRO E. AGRIARIA	M.A.P.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
NACIONAL	M.A.P.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
AUXILIAR INFORMÁTICA	M.A.P.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
AUXILIAR PECUARIO	M.A.P.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
CAPATAZ	I.C.O.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
OPERADOR MAYOR	I.C.O.N.A.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
MAESTRO TALLER	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
ENCARGADO SERV. TECNICOS 1º	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
AUXILIAR TECNICO	M.O.P.U.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
JEFE TALLER ANTESANIA	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
MAESTRO TALLER	ENSEÑANZA PRIVADA	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
INTENDENTE	ENSEÑANZA PRIVADA	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
JEFE DE EQUIPO	M.O.P.U.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
MECANICO REP. EN OBRA	M.O.P.U.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
OPERADOR MAQ. PESADA	M.O.P.U.	III	C	70.000	980.000	25.000	350.000
ADMINISTRATIVO	Prensa Nº DIARIA DE MADRID	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
ANALISTA DE 2º	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
ARMADOR A. CENTRAL	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
DELEGADO DE 2º	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
INSPECTOR ADMINISTRADOR	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1º	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
VIGILANTE	M.O.P.U.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
MECANICO INSPECTOR	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1º	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL 1º FOTOGRAFADOR	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL 1º IMPRESION	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL 1º COMPOSICION	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
COMPLETOR COMPOSICION	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
LITOTIPISTA PREFRENTE	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
LITOTIPISTA CORRIENTE	MEDIOS COM. S. DEL ESTADO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2º	PATRONATO NAC. DE MUSEOS	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
FOTOGRAFU	PATRONATO NAC. DE MUSEOS	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
GOBERNANTA	M.A.P.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
COCINERO	M.A.P.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1º	M.A.P.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
TRAYECTORIA	M.A.P.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CONDUCTOR 1º	M.A.P.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1º	I.N.I.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE OFICINA	I.C.O.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CEJADOR DE 1º	I.C.O.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1º	I.C.O.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
INSTRUCTOR	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000

CATEGORIA	CONVENIO DE ORIGEN	GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO DE REFERENCIA			
				SALARIO BASE		COMPL. DE SUBGRUPO	
				ANUAL	ANUAL	ANUAL	ANUAL
COCINERO	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL 1ª DE COCINA	I.N.A.S.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
COCINERO	I.N.A.S.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1ª	I.N.A.S.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
FORJADERO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
ALUMBRILLISTA	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
PLUMBERO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CORREERO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
PINTOR	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CARPINTERO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
JEFE DE ALMACEN	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CONDUCTOR DE 1ª	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
FACTURADOR	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
ALBAÑIL	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CUIDADOR PSIQUIATRICO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
AUXILIAR PSIQUIATRICO	A.I.S.N.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	PERSONAL LABORAL Nº HACIENDA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CAFETAZ	I.B.Y.D.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
MAFURAL	I.B.Y.D.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL DE 1ª	I.B.Y.D.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
MELANICO CONDUCTOR	I.B.Y.D.A.	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
MANEJER	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
COCINERO	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CONTABLE	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CONDUCTOR 1ª ESPECIAL	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CAFETAZ	EXTRA CONVENIO	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	IV	A	66.000	924.000	23.000	322.000
CONDUCTOR	OFICINAS Y DESPACHOS	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINAS Y DESPACHOS	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR DE CHABACION	INFORMATICA Nº DE HACIENDA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PERSONAL LABORAL Nº DE HACIENDA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR DE CAJA	PERSONAL LABORAL PRESIDENCIA Y GOB.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	N.O.P.U.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2ª	N.O.P.U.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
JARDINERO	N.O.P.U.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADVO.	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADVO.	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2ª	PERSONAL ALBORAL Nº TRANSPORTES	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2ª COMPOSICION	MEDIOS DE COMUNICACION S.E.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
VIGILANTE	PATRONATO NAC. MUSEOS	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR	INSTITUTO NAC. DE ESTADISTICA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	M.A.P.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2ª	M.A.P.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
PASTOR	M.A.P.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CONDUCTOR 2ª	M.A.P.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR SANITARIO	ESTABLECIMIENTO SANITARIO	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2ª	I.H.T.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR DE OFICINA	I.C.O.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR LABORATORIO	I.C.O.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CELADOR DE 2ª	I.C.O.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
ESCUOLA INCENDIOS	I.C.O.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR BIBLIOTECA	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CUIDADOR	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AYA	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
DESPENSERO	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CAFETAZ CUIA	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
JARDINERO	PERSONAL LABORAL Nº DE CULTURA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	I.N.A.S.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR TECNICO SANITARIO	I.N.A.S.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ENFERMERO	I.N.A.S.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR SANITARIO	I.N.A.S.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR PUERTOCULTURA	I.N.A.S.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
JARDINERO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
SECRETARIA SERVICIO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
MAQUINISTA LAVADERO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CONDUCTOR DE 2ª	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
VARELIAN	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR CLINICA	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000

CATEGORIA	CONVENIO DE ORIGEN	GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO DE REFERENCIA			
				SALARIO BASE		CONPL. DE SUBGRUPO	
				MESES	ANUAL	MESES	ANUAL
AUXILIAR CLINICA DISPENSARIO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR SANITARIO S/F SANITARIAS	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
CONTADORA	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR SANITARIO DISPENSARIO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUX.SANIT.PUZO SANITARIO	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ENFERMERIA	A.I.S.N.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	J.R.Y.D.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OPERADOR MAQUINA BASICA	J.R.Y.D.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
TRACTORISTA	J.R.Y.D.A.	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
JEFE DE COMEDOR	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
GOBERNANTA	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL 2º	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
JARDINERO	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
AUXILIAR CLINICA	EXTRA CONVENIO	IV	B	66.000	924.000	18.000	252.000
OFICIAL DE 2º	M.O.P.U.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
ALMACENERO	M.O.P.U.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE DE CUCINA	I.N.A.S.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AUXILIAR MECANICO	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
MASCULINO	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE DE CUCINA	M.A.P.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
GUARDA JUBILAO	I.N.A.S.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE DE CUCINA	A.I.S.N.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE DE OFICIOS	A.I.S.N.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
OPERADOR MAQUINA ELEMENTAL	J.R.Y.D.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
MAQUINISTA DE AGUA	J.R.Y.D.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
GUARDA JUBILAO	J.R.Y.D.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
OFICIAL DE OFICIOS	J.R.Y.D.A.	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE DE CUCINA	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
AYUDANTE	ENSEÑANZA PRIVADA	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
GUARDA JUBILAO	EXTRA CONVENIO	IV	C	66.000	924.000	13.400	187.600
ORDENANZA	PERSONAL LABORAL Nº HACIENDA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	M.O.P.U.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PEON ESPECIALIZADO	M.O.P.U.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
TELEFONISTA DE 2º	M.O.P.U.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	M.A.P.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
AUXILIAR INTENDADO	M.A.P.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ENCARGADO MAQUINA REPRODUCTORA	M.A.P.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
AYUDANTE DE OURA	M.A.P.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PEON ESPECIALIZADO	M.A.P.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PEON ESPECIALIZADO	I.C.O.M.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ENCARGADO CASA FORESTAL 2º	I.C.O.M.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
TELEFONISTA	I.C.O.M.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
VIGILANTE	I.C.O.M.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PEON ESPECIALIZADO	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
VIGILANTE	PERSONAL LABORAL Nº CULTURA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PEON ESPECIALIZADO	I.N.A.S.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
VIGILANTE	I.N.A.S.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
SIMBOLIZADO	I.N.A.S.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
CONSERJE	I.N.A.S.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
CAMARERO	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
COSTURERA	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
LAVANDERA	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PLANCHADORA	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
TELEFONISTA	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
VIGILANTE NOCTURNO	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
CONSERJE	A.I.S.N.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	J.R.Y.D.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ENCARGADO RES.	J.R.Y.D.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ESPECIALISTA	J.R.Y.D.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
VIGILANTE	J.R.Y.D.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
TELEFONISTA	J.R.Y.D.A.	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ORDENANZA	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
PORTERO	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
CONSERJE	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
LAVANDERO	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000

CATEGORIA	CONVENIO DE ORIGEN	GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO DE REFERENCIA			
				SALARIO BASE		COMPL. DE SUBGRUPO	
				MESES	ANUAL	MESES	ANUAL
COSTURERA	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
CELADOR	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
SEÑERO	ENSEÑANZA PRIVADA	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ESPECIALISTA EN AVES	EXTRA CONVENIO	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
ESPECIALISTA PISCIFACTORIA	EXTRA CONVENIO	V	A	62.000	868.000	11.500	161.000
LIMPIADOR	OFICINAS Y DESPACHOS	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	PERSONAL LABORAL Nº INACIENIA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	N.O.P.U.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
GUARDA	N.O.P.U.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	N.O.P.U.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
MOZO	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	PERSONAL LABORAL Nº INDUSTRIA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	PERSONAL LABORAL Nº TRANSPORTES	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	PATRIOTATO NAC. MUSEOS	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	CONSTRUCCIONES Y O.P. ALMACEN	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	N.A.P.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	N.A.P.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
MOZO	N.A.P.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON JARDINERO	NACIONAL DE JARDINERIA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	I.C.O.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	I.C.O.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
MOZO	PERSONAL LAB. Nº CULTURA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
GUARDA MONUMENTOS	PERSONAL LAB. Nº CULTURA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	PERSONAL LAB. Nº CULTURA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	I.N.A.S.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	I.N.A.S.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PRECADOR	A.I.S.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEÑE COCINA	A.I.S.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	A.I.S.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	A.I.S.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON Nº ESPECIALIZADO	I.R.Y.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	I.R.Y.N.A.	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PLUMBE	ENSEÑANZA PRIVADA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
MOZO	ENSEÑANZA PRIVADA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
PEON	ENSEÑANZA PRIVADA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
GUARDA	ENSEÑANZA PRIVADA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000
LIMPIADOR	ENSEÑANZA PRIVADA	V	B	62.000	868.000	6.500	91.000

**ANEXO II**  
**Dietas**

Por alojamiento - Pesetas	Por manutención		Dieta entera - Pesetas
	Comida - Pesetas	Cena - Pesetas	
3.000	1.600	1.600	6.200

**MINISTERIO**  
**DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**2467** RESOLUCION de 10 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una impresora marca «Amstrad», modelo DMP-3000, fabricada por «Amstrad Microtronics (MFG) Ltd».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Indescomp, Sociedad Anónima», con domicilio social en Aravaca, 22, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de una impresora fabricada por «Amstrad Microtronics (MFG) Ltd», en su instalación industrial ubicada en Hong-Kong. Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al

producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio CTC, Servicios Electromecánicos, mediante informe con clave 1234-M-IE/1, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TMINDAMSIA011S, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con el número de homologación que se transcribe GIM-0174, con caducidad el día 10 de noviembre de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción el día 10 de noviembre de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

- Primera. Descripción: Número de puntos de la matriz. Unidades: (a x b).
- Segunda. Descripción: Velocidad de Impresión. Unidades: Caracteres por segundo.
- Tercera. Descripción: Formato de papel utilizado.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Amstrad», modelo DMP-3000.

Características:

- Primera: 9 x 9.
- Segunda: 64.
- Tercera: Continuo/discreto.

Lo que se hace público para general conocimiento. Madrid, 10 de noviembre de 1986.-El Director general, Julio González Sabat.