

V CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CAPÍTULO I

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

Artículo 1.- Partes Contratantes.

El presente Convenio se concierta entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los Sindicatos: Federación Regional de Administración Pública de Comisiones Obreras, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

1º.- Se entiende por personal laboral todo trabajador que manteniendo relación jurídico-laboral con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes de la misma.

2º.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior vinculado con la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, bien por contrato de trabajo, bien por transferencia de otra Administración.

3º.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2. 1. a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- b) El personal laboral contratado en el extranjero o que preste sus servicios en el extranjero.
- c) El personal becario, de colaboración social, y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

4º.- El personal contratado al amparo de convenios suscritos entre la Administración de la Junta de Comunidades y otras entidades públicas o privadas u Organismos Internacionales, se regirá por lo dispuesto en dichos convenios y en lo no regulado en éstos, por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

1º.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y, en todo caso, a los quince días de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2007. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005.

2º.- Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo en cualquier momento, siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Denunciado el presente Convenio Colectivo, éste se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

3º.- En defecto de denuncia del Convenio Colectivo, éste quedará prorrogado en todo su contenido por periodos anuales sucesivos.

Artículo 5.- Compensación y sustitución.

1º.- El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que los dos tercios de los miembros de cada una de las partes acuerden, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará el Convenio Colectivo anterior.

2º.- Las condiciones de toda índole pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación, salvo las excepciones que se contemplan en el mismo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva de la Administración de la Junta de Comunidades y su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y sus representantes en aquella y, en particular, en este Convenio Colectivo.

Artículo 7.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo

1º.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- b) La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- c) La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- f) La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

2º.- Las Organizaciones Sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas en todo caso.

Artículo 8.- Relaciones de Puestos de Trabajo.

1º.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal laboral son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo y las características de los mismos.

2º.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo contendrán todos los puestos dotados presupuestariamente del personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, agrupados por consejerías, órganos gestores, centros de trabajo y servicio o departamento, en su caso, y ordenados en atención a los grupos y niveles retributivos.

3º.- Deberán contener, como mínimo, el código de identificación del puesto, su denominación, número de plazas dotadas, categoría profesional en la que se encuentra encuadrado, grupo y nivel al que pertenece, complementos de puesto y jornada, forma de provisión, titulación específica que se requiera, otros requisitos para su cobertura, tipos de jornada, puestos a amortizar, localidad y denominación del centro de trabajo.

4º.- Las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, tanto de carácter general como de carácter singular, se realizarán previa negociación sindical de conformidad con lo siguiente:

- a) Las modificaciones de carácter general y aquellas singulares que afecten a más de una Consejería serán negociadas en el ámbito de la Comisión Paritaria.
- b) Las modificaciones de carácter singular que sólo afecten a una Consejería serán negociadas en mesas técnicas específicas con la Consejería afectada.

5º.-Cada seis meses, así como en aquellas otras ocasiones en que se estime conveniente o necesario por la Dirección General de la Función Pública, se procederá a publicar las Relaciones de Puestos de Trabajo de personal laboral actualizadas, incorporando, en su caso, las adecuaciones retributivas de carácter general. Se remitirá en soporte informático a las Organizaciones Sindicales.

Artículo 9.- Planificación de recursos humanos.

1º.- Corresponderá a la Administración la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral de la Junta de Comunidades, que tendrá como objeto su adecuado dimensionamiento, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

2º.- Las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el presente Capítulo serán de aplicación cuando afecten a la totalidad de trabajadores de una categoría, de un centro o tipos de centro o de una parte del mismo o de los mismos que constituyan una unidad con configuración independiente.

Dichas medidas no se aplicarán a situaciones individuales, en las que se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, salvo que así se acuerde respecto de la modificación de la clasificación profesional por unanimidad de la Comisión Paritaria.

3º.- La planificación de recursos humanos será objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores, y tendrá como marco de referencia lo establecido en el presente Convenio Colectivo. El contenido de la planificación será acordado en el ámbito de la Comisión Paritaria y negociado en el ámbito que ésta determine.

4º.- La planificación de recursos humanos podrá contener todas o algunas de las siguientes previsiones o medidas:

- a) Modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Reasignación de efectivos de personal.
- c) Establecimiento de cursos de adaptación y de capacitación.
- d) Autorización de sistemas de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos afectados y en la forma en que se determinen.
- e) Medidas específicas de promoción interna y/o reclasificación acordada.
- f) Prestación de servicios en régimen de jornadas especiales.
- g) Posibilidad de trato singularizado en los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo.
- h) Movilidad geográfica.
- i) Modificación de las condiciones de trabajo en lo referente a:
 - Distribución de la jornada.
 - Horario.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones.

5º.- Procedimiento.

a) Cualquier planificación de recursos humanos solamente podrá ser promovida por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que presentará, en el

ámbito de la Comisión Paritaria, una memoria justificativa de la necesidad de realizar la planificación de recursos humanos pretendida, en la que se incluirán las medidas que se pretenden adoptar.

b) La Comisión Paritaria remitirá al ámbito de negociación correspondiente la propuesta de planificación de recursos humanos.

c) La negociación se desarrollará en un periodo no inferior a quince días. Concluida la negociación, las conclusiones y actuaciones se trasladarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de sus partes.

6º.- La reasignación de efectivos como consecuencia de la planificación de recursos humanos, se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en el mismo.

Los trabajadores que como consecuencia de la reasignación de efectivos, vean modificada su localidad de residencia, podrán tener derecho a la indemnización prevista en el presente Convenio Colectivo.

7º.- La adscripción al puesto adjudicado por efecto de la planificación de recursos humanos tendrá carácter definitivo.

Los sistemas de provisión que se convoquen al amparo de cada plan de recursos humanos, su procedimiento y baremos, se ajustarán a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, salvo acuerdo que se adopte en la negociación del plan de recursos humanos.

8º.- En ningún caso la aplicación de los planes de recursos humanos supondrá la extinción de la relación jurídico-laboral con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del personal laboral fijo. La Administración garantizará la permanencia a su servicio de los trabajadores afectados mediante su traslado a un puesto de trabajo análogo o similar, en la misma localidad u otra previo acuerdo entre la Administración y los representantes legales de los trabajadores, salvo lo previsto en el siguiente apartado. Las retribuciones se adecuarán a las correspondientes al nuevo puesto de trabajo, compensándose, en su caso, la posible pérdida retributiva mediante la aplicación del complemento personal transitorio absorbible.

9º.- El personal afectado por la planificación de recursos humanos podrá ser reasignado en otras Administraciones Públicas, en los términos que se establezcan en los convenios que a tal efecto puedan suscribirse entre ellas. La asignación de trabajadores a otras Administraciones Públicas requerirá, en todo caso, acuerdo expreso del personal afectado.

10º.- En caso de que uno o más trabajadores fuesen reasignados a otra Administración Pública como consecuencia de lo dispuesto en el apartado anterior, así como por futuras transferencias, quedarán en excedencia por incompatibilidad conservando indefinidamente el derecho a solicitar reingreso de acuerdo con lo establecido en el **art.26** del Convenio Colectivo.

Artículo 10.- Negociación y desacuerdo.

1º.- En el caso de que en un proceso de planificación de recursos humanos instrumentado en los términos regulados en el artículo 9, no se alcance acuerdo, se aplicarán

los mecanismos previstos en el presente Convenio Colectivo, con las siguientes particularidades:

a) Las medidas de resignación de efectivos de personal y de modificación de las condiciones de trabajo se promoverán únicamente cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de mejor prestación de los servicios públicos que las justifiquen. El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con los representantes legales de los trabajadores. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b) Las medidas de movilidad geográfica sólo podrán promoverse por la Administración cuando en la localidad donde presten sus servicios los trabajadores no exista un centro en el que puedan desarrollar las funciones propias de su categoría o equivalente.

c) No serán de aplicación las medidas contempladas en los apartados d), e), f) y g) del número 4 del artículo 9.

2º.- En los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del presente artículo, se garantizará a los trabajadores que no tengan merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto el complemento personal transitorio absorbible.

Art.11 Situaciones individuales

En la supresión de puestos a las que no sea de aplicación lo dispuesto en este Capítulo por afectar a situaciones individuales, la Administración garantizará la permanencia en esta del trabajador fijo afectado en las siguientes condiciones:

1º.- Mediante su traslado a otro puesto de trabajo previo acuerdo con el trabajador.

2º.- En el caso de no alcanzarse acuerdo, la Administración sólo podrá promover la movilidad geográfica cuando en la localidad donde preste sus servicios el trabajador no exista un centro en el que pueda desarrollar las funciones propias de su categoría.

En todo caso, se garantizará al trabajador que no tenga merma en sus retribuciones, pudiéndose aplicar a tal efecto un complemento personal transitorio absorbible.

Artículo 12.- Organización del trabajo en puestos idénticos dentro del mismo centro.

La organización del trabajo en puestos idénticos dentro del mismo centro se realizará según criterios de reparto equilibrado de las tareas.

Artículo 13.- Cambios de turno en el mismo centro de trabajo.

Podrán darse cambios de turno entre trabajadores de idéntica categoría y, en su caso, especialidad y régimen de trabajo de un mismo centro o servicio:

a) A instancia de la Administración por necesidades motivadas del servicio y previa comunicación escrita a los trabajadores afectados, salvo caso de urgencia en que la comunicación se realizará con posterioridad. Dichos cambios de turno se efectuarán conforme a criterios de distribución equilibrada entre los trabajadores del centro o servicio.

Si como consecuencia de una orden de cambio de turno, el trabajador debe acudir a su puesto en un día previsto como descanso o libranza en su cuadrante de turnos, tendrá derecho a disfrutar otro día de descanso compensatorio, retribuyéndosele, además, las horas trabajadas al 75 por ciento de su valor.

b) A petición de los trabajadores, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que ello pueda suponer, en ningún caso, desvirtuar el sistema de turnos establecidos en el centro. La denegación, en su caso, deberá ser motivada y por escrito.

CAPÍTULO IV

COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 14.- Definición, constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1º.- La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

2º.- En los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedará constituida la Comisión Paritaria compuesta por dieciocho miembros con voz y voto, nueve en representación de la Administración y otros nueve en representación de los trabajadores de la Junta de Comunidades, cuya acreditación nominal se realizará en el plazo de siete días.

3º.- La representación de los trabajadores será nombrada por los Sindicatos firmantes y se adecuará, entre ellos, de conformidad con el resultado existente en cada momento de los procesos electorales de carácter general que se celebren entre el personal laboral de la Junta de Comunidades.

4º.- Cada una de las partes concertantes podrá designar tres asesores, con voz pero sin voto. De los tres asesores de la parte social corresponderá uno a cada Sindicato firmante del presente Convenio.

Artículo 15.- Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1º.- La Comisión Paritaria será presidida por el Director General de la Función Pública u otro representante de la Administración que designe en su sustitución. Actuará como secretario, con voz pero sin voto, un empleado público de dicha Dirección General nombrado por su titular.

2º.- La adopción de acuerdos en la Comisión Paritaria se realizará mediante el sistema de voto ponderado. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán la Administración y la representación de los trabajadores, y se incluirán como parte integrante del Convenio Colectivo.

3°.- La Comisión Paritaria, hará públicos sus acuerdos, bien por tratar de asuntos de interés general o por afectar a un número significativo de trabajadores, salvo que por acuerdo expreso de la misma determine lo contrario.

Se informará a los trabajadores afectados y a los órganos de la Administración de los acuerdos adoptados.

4°.- Las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se celebrarán cada dos meses. Las convocatorias se realizarán el primer mes de cada bimestre natural y se remitirán a las partes con diez días de antelación, incluyendo, además del Orden del Día, la documentación necesaria para su discusión.

5°.- El Orden del Día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes, junto con la documentación correspondiente, en el bimestre anterior al de la convocatoria. Dichas propuestas deberán realizarse por escrito y con explicación sobre su contenido.

6°.- Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia del cuarenta por ciento de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual habrá de acompañarse de la pertinente documentación.

7°.- Para quedar válidamente constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de, al menos, los dos tercios de la representación del voto de cada una de las partes.

8°.- La Administración Regional, está obligada a facilitar en el plazo máximo de diez días hábiles, cualquier información que le sea solicitada por los miembros de la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

9°.- Los miembros de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

10°.- Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las partes, salvo en aquellos supuestos en que se requiera otro tipo de mayoría.

Artículo 16.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1°.- Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
- c) Entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días.
- d) La creación, así como la definición, de categorías profesionales y especialidades no recogidas en el presente Convenio Colectivo, incluyéndolas en el grupo y nivel retributivo correspondiente.

e) Formular las propuestas de homologación a las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo de los trabajadores que sean transferidos a la Junta de Comunidades.

f) Negociar la preparación de la Oferta de Empleo Público y sus convocatorias en los términos establecidos en la legislación vigente

h) Seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y control de su aplicación.

g) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.

h) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el presente Convenio Colectivo.

2º.- La Comisión Paritaria podrá crear comisiones de trabajo, específicas o generales, para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN.

Artículo 17.- Clasificación profesional.

1º.- Las categorías del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades, se integrarán en uno de los grupos de titulación que se describen en el número 2º del presente artículo.

2º.- A efectos de lo establecido en el número anterior los grupos de titulación en que se clasifica el personal laboral serán los siguientes:

- Grupo I: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.
- Grupo II: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes.
- Grupo III: Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes.
- Grupo IV: Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.
- Grupo V: Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes.

Artículo 18.- Categorías profesionales.

Todo trabajador ostentará una categoría profesional y, en su caso, especialidad de las que integran cada grupo y nivel, conforme a lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Las funciones correspondientes a cada una de las categorías serán las que figuren en los correspondientes Convenios Colectivos de origen o, en su defecto, las que vinieren realizando.

Artículo 19.- Modificación de la clasificación y categoría profesional.

1º.- La modificación del grupo y categoría profesional que ostente un trabajador, se efectuará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo III y las excepciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción o acceso libre, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Convenio Colectivo y la participación a en el concurso de traslados a través del segundo turno, conforme lo dispuesto en el Capítulo VI.

2º.-El desempeño de funciones correspondientes a otra categoría profesional no supondrá, en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

Artículo 20.- Tipos de contratación.

1º.- Con carácter general, de manera preferente y por este orden, se realizarán contratos fijos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, a tiempo parcial. Excepcionalmente podrán realizarse otras modalidades de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

2º.- La contratación de personal para puestos de carácter temporal por una duración máxima de seis meses o por obra o servicio determinado, cuya categoría y funciones no se encuentren incluidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo, requerirá su homologación por la Consejería de Administraciones Públicas, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

4º.- Los puestos afectados por la contratación deberán figurar incluidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y encontrarse dotados presupuestariamente.

Artículo 21.- Control de la contratación.

1º.- La Administración entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos.

La copia básica contendrá todos los datos que se establezcan en la normativa aplicable al efecto.

2º.- Tanto los representantes de la Administración como los de las Organizaciones Sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

3º.- La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores a efectos informativos.

Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

Artículo 22.- Forma de contratación.

1º.- Los contratos celebrados por la Administración, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría y especialidad, tipo de jornada, puesto, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad contractual.
- Período de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2º.- Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

Artículo 23.- Período de prueba.

1º.- El período de prueba de los contratos que se formalicen por la Administración Regional será el siguiente:

- Tres meses para el personal de los grupos I y II.
- Un mes para el personal de los grupos III y IV.
- Quince días para el personal del grupo V.

No obstante, no será exigido el anterior período de prueba a aquellos trabajadores que ya hubiesen desempeñado en la Administración de la Junta de Comunidades, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las correspondientes a la categoría o especialidad a la que acceda, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

2º.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo.

3º.-El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

4º.-Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para todo el período de duración previsto en el contrato.

5º.- El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y a la representación del personal antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 del presente Convenio Colectivo.

6º.- El período de prueba de los contratos realizados al personal laboral fijo que cambie de puesto de trabajo tras la superación de las fases de promoción o acceso libre, tendrá la misma duración que la establecida en el número 1º de este artículo; durante el transcurso

de dicho período, hasta su finalización, el trabajador tendrá, respecto de su anterior puesto de trabajo, los mismos derechos que si se encontrase en situación de excedencia forzosa.

CAPÍTULO VI

PROVISIÓN DE VACANTES.

Artículo 24.- Provisión de vacantes.

1º.- La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados al personal laboral fijo, excepto los suspensos firmes, se realizará:

- a) A petición de los trabajadores, a través de alguno de los siguientes sistemas:
 - a.1) Con carácter general, mediante:
 - Concurso de traslados.
 - Libre designación.
 - Ingreso de trabajadores de otras Administraciones Públicas.
 - a.2) Con carácter singular, mediante:
 - Permutas.
- b) Mediante cualquier otro procedimiento previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

2º.- La obtención de un nuevo puesto, en virtud de alguno de los procedimientos previstos en el número anterior, lo será con carácter definitivo y no dará lugar a ningún tipo de indemnización, salvo regulación expresa en el Convenio Colectivo al efecto.

SECCIÓN PRIMERA

PROVISIÓN CON CARÁCTER GENERAL

Artículo 25.- Concurso de traslados.

1º.- Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes el día primero de cada mes conforme la anotación en el Registro de Personal, se proveerán mediante concurso de traslados sin necesidad de convocatoria expresa.

No serán objeto de provisión mediante concurso de traslados las vacantes que se encuentren en trámite de amortización por la Administración, así como aquellas otras que se cubran por movilidad geográfica con carácter definitivo, por redistribución de efectivos dentro de la misma localidad, como medida para hacer efectiva la protección a las mujeres víctimas de violencia de género, traslados por motivos de salud y eventualmente los incluidos en una planificación de recursos humanos durante la tramitación de ésta o por cualquier otro de los procedimientos de provisión previstos en el presente Convenio Colectivo.

Para ello, bastará la comunicación dirigida a tal efecto a la Dirección General de la Función Pública por la Secretaría General o Secretaría General Técnica de la Consejería, con anterioridad al día 15 de cada mes, siempre que concluya su tramitación en el plazo de dos meses desde la recepción de dicha comunicación, salvo excepciones justificadas en materia de planificación de recursos humanos que, en ningún caso, superarán los cuatro meses siguientes a la fecha de la recepción, excluida la ejecución de las medidas que se deriven del mismo.

A tal efecto, la unidad responsable de su tramitación remitirá, simultáneamente, dicha propuesta a la sede de la Comisión de Valoración.

2º.- Se establecen dos turnos de participación en cada Concurso de Traslados a través de los que podrán participar los siguientes trabajadores, en relación con las vacantes que se soliciten:

Primer turno: Trabajadores en servicio activo, o situación administrativa con reserva de plaza, en la misma categoría y excedentes voluntarios pertenecientes a dicha categoría en el momento del pase a dicha situación.

Segundo turno: Trabajadores que se encuentren en servicio activo, o situación administrativa con reserva de plaza, en distinta categoría, siempre que esta se encuentre encuadrada en el mismo Grupo Profesional de aquellos a los que se refiere el artículo 16 del presente Convenio Colectivo. Asimismo, podrán participar por este turno los trabajadores que se acojan a lo establecido en el artículo 65 del presente Convenio Colectivo respecto a la participación en concurso de traslados.

En cada concurso los trabajadores podrán participar por un solo turno y solicitar vacantes reservadas a una sola categoría profesional.

3º.- Para poder participar, el trabajador habrá de reunir los requisitos que, para cada turno, se contienen en el número anterior, así como el resto de requisitos exigidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo para el desempeño de cada uno de ellos. La participación por el segundo turno, requerirá, además, la posesión de alguna de las titulaciones a las que se refiere el Anexo IV del presente Convenio o haber superado los cursos de habilitación convocados al efecto por la Escuela de Administración Regional, en ambos casos en relación con la categoría a la que se reserva el puesto que se solicita.

La posesión de la titulación requerida y, en su caso, de los otros requisitos, deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de participación, teniéndose esta por no presentada en caso contrario. Se exime de esta obligación a los trabajadores cuya titulación o la acreditación de la posesión de los requisitos, a los que se refiere el párrafo anterior, consten en el Registro de Personal de la Dirección General de la Función Pública en el momento de presentación de la solicitud, así como a aquellos que hayan obtenido la acreditación de la habilitación a la que asimismo se refiere el párrafo anterior, que será incorporada por la Administración de oficio al citado Registro de Personal. La habilitación exime de la acreditación de los requisitos si éstos fueron exigidos para la obtención de aquella.

Quedan exentos de la acreditación de la titulación requerida para el desempeño de los puestos de trabajo que se obtengan por concurso de traslados los trabajadores que hubieran pertenecido a dicha categoría profesional a la entrada en vigor del presente Convenio así como aquellos otros que la obtengan por promoción interna o a través de alguna de las dos convocatorias independientes de los procesos selectivos convocado por el turno libre inmediatamente después de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Aquellos trabajadores que, al amparo del **artículo 65** del V Convenio Colectivo, soliciten su participación en el segundo turno del presente concurso de traslados, deberán acreditar su aptitud y cualificación para desempeñar puestos de trabajo de la categoría profesional correspondiente dentro del último día del plazo de presentación de dicha solicitud. Queda expresamente prohibida la participación de estos trabajadores para el acceso a los puestos de trabajo reservados a la categoría en la que fueron declarados en invalidez permanente.

4º.- Cada trabajador podrá presentar una solicitud, válida para todos los concursos de traslados que se resuelvan en el año de su presentación. La solicitud podrá anularse hasta el último día del plazo de presentación de solicitudes por el interesado y sustituirse, en su caso, por otra. En ambos supuestos, la solicitud tendrá efectos en el concurso del mes siguiente al de su fecha de registro.

A 1 de diciembre las solicitudes presentadas con anterioridad a dicha fecha quedarán sin efecto, debiendo renovarse para cada ejercicio a partir del día 1 de diciembre anterior al año de su validez.

La solicitud priorizará las plazas de la relación de puestos de trabajo de personal laboral por las que se opte, en cualquiera de los ámbitos geográficos en los que se distribuye.

Obtenido un puesto de trabajo, la solicitud quedará anulada.

5º.- En el periodo que media entre la publicación de la convocatoria de pruebas selectivas para la selección de personal laboral fijo de una determinada categoría y la toma de posesión de los puestos adjudicados como consecuencia de la resolución de dicha convocatoria, solo podrán adjudicarse en cada concurso, a través del turno segundo y del reingreso de excedentes, un número de vacantes reservadas a dicha categoría igual a la diferencia entre las existentes en dicho concurso y las convocadas en el proceso selectivo de que se trate.

Durante el periodo a que se refiere el párrafo anterior, las solicitudes de reingreso al servicio activo se resolverán a través del segundo turno priorizándose estas, en todo caso, respecto a las solicitudes del resto de participantes por este turno.

6º.- En la segunda quincena de cada mes, a excepción de julio, agosto y diciembre, la Dirección General de la Función Pública remitirá a una Comisión de Valoración, constituida al efecto en el seno de la Comisión Paritaria, una propuesta de adjudicación de las vacantes a las que se refiere el apartado 1º del presente artículo, a aquellos trabajadores cuya solicitud constase registrada el día último del mes anterior al de la adjudicación.

La Comisión de Valoración, tras constatar que cumple con las condiciones, requisitos y procedimientos previstos en el presente artículo, elevará dicha propuesta al Consejero de Administraciones Públicas para su aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Los miembros de la Comisión tendrán acceso, en cualquier momento, a la documentación que conste en la Dirección General de la Función Pública relacionada con las solicitudes de los trabajadores.

La Comisión estará formada por seis miembros, de los que tres serán nombrados por la Administración y uno por cada uno de los tres Sindicatos firmantes del presente Convenio.

7º.- Los puestos de trabajo vacantes se adjudicarán, en primer lugar, entre los participantes del primer turno. Las vacantes que no hubieran sido adjudicadas en dicho turno se adjudicarán entre los participantes del segundo, en su caso, con el límite y prioridad previsto en el apartado 5 del presente artículo.

Dentro de cada turno, los criterios de adjudicación serán, por este orden:

1º- Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo. En el caso de reingreso de excedentes, el puesto de trabajo se corresponderá con aquel que desempeñaba en el momento de pasar a dicha situación administrativa.

2º En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría o, en su caso, especialidad.

3º-De mantenerse el empate, se dará preferencia a los contratados de carácter fijo discontinuo y a tiempo parcial, indistintamente.

4º-De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, a efectos de trienios, el último día del mes anterior al del concurso en el que participe.

5º-Finalmente, la mayor edad.

6º.- El puesto de trabajo adjudicado es irrenunciable.

Artículo 26.- Plazos de incorporación.

1º.- La incorporación al nuevo puesto de trabajo, obtenido mediante la participación en concurso de traslados, se efectuará, en todo caso, el día siguiente al del cese en el destino anterior salvo en los supuestos de Incapacidad temporal, maternidad y/o riesgo por el embarazo que solo se efectuará a voluntad del trabajador, debiendo comunicarse, en estos casos, en el plazo de tres días contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución de la correspondiente convocatoria la voluntad de incorporación.

El cese se producirá en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución de la correspondiente convocatoria o del transcurso de los tres días concedidos para manifestar la voluntad de incorporación en los supuestos de Incapacidad temporal, maternidad y/o riesgo por el embarazo.

En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, ésta no se hubiera producido, la Jefatura de Personal correspondiente al nuevo destino dirigirá comunicación al interesado, instándole a su incorporación en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales causará baja en la Administración de la Junta de Comunidades por abandono del servicio.

Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

2º.- Si se produjera cambio de domicilio se disfrutarán los permisos que correspondan.

Artículo 27.- Reingreso de excedentes.

1º.- El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación, deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados, conforme al procedimiento establecido en el artículo 24.

2º.- La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique una vacante al excedente.

En el supuesto de que, vencido el día de incorporación, ésta no se hubiera producido, la Jefatura de Personal correspondiente al nuevo destino dirigirá comunicación al interesado, instándole a su incorporación en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales causará baja en la Administración de la Junta de Comunidades por abandono del servicio.

3º.- Así mismo, podrán reingresar al servicio activo en la Junta de Comunidades, a través del procedimiento establecido en el artículo 24, aquellos trabajadores excedentes, voluntarios o forzosos, que en el momento de su declaración de excedencia prestarán sus servicios en centros de trabajo que hayan sido íntegramente transferidos a la Administración de la Junta de Comunidades.

4º.- Los reingresos de trabajadores transferidos de otras Administraciones Públicas, cuya categoría profesional no haya sido homologada por la Comisión Paritaria, así como los de aquellos otros que ostenten una categoría para la que ya no existan puestos en la Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral, requerirán la homologación de su categoría por parte de dicha Comisión, con carácter previo a su participación en el concurso de traslados.

Artículo 28.- Libre designación.

1º.- Se proveerán por el sistema de libre designación los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo en los que conste tal sistema de provisión. El proceso de cobertura de estos puestos deberá convocarse en el plazo máximo de un año.

2º.- La cobertura de los puestos de libre designación se efectuará mediante convocatoria específica en la que se contendrá la descripción del puesto y los requisitos para su desempeño. Hasta su cobertura definitiva y en los supuestos de no desempeño por su titular, podrán ser ocupados provisionalmente mediante movilidad funcional del ocupante, asumiendo éste la obligación de solicitar dicho puesto en la primera convocatoria que se publique para su cobertura, cesando en el mismo caso de no obtenerlo.

3º.- La designación se efectuará por el titular de la Consejería de Administraciones Públicas, conforme a las bases de la convocatoria.

4º.- El cese en un puesto de libre designación será discrecional y obligará a la Administración a proporcionar al trabajador cesante un puesto de trabajo de su categoría con carácter provisional, con la obligación de participar en los distintos sistemas de provisión, hasta la obtención de un puesto con carácter definitivo.

5°.- No podrán ser cesados los trabajadores de la Administración de la Junta de Comunidades que hayan obtenido mediante concurso-oposición algún puesto de trabajo de los expresados en el apartado 1° de este artículo.

Artículo 29.- Ingreso de trabajadores de otras Administraciones.

Se podrán atender peticiones de traslado a la Administración de la Junta de Comunidades formuladas por trabajadores de otra Administración Pública, siendo requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslados, que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también permita el traslado a ella de trabajadores de la Junta de Comunidades.

Para ello, la Comisión Paritaria, por acuerdo de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, deberá establecer los criterios y procedimientos de provisión para la adjudicación de las plazas derivadas de aquellas peticiones.

En todo caso se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

- 1) Debe haber un sistema de reciprocidad entre las Administraciones.
- 2) Habrá de firmarse un acuerdo o protocolo entre ambas Administraciones para su puesta en práctica.
- 3) El protocolo o acuerdo deberá contener:
 - a) Los traslados sólo se podrán efectuar entre personal laboral fijo.
 - b) La homologación de las categorías de los respectivos convenios habrá de contar con la conformidad de las respectivas Comisiones Paritarias.
 - c) El traslado de una Administración a otra deberá realizarse a través de los procedimientos de provisión de vacantes que se recojan en cada convenio. A tal efecto el trabajador que pretenda el traslado a otra Administración deberá sujetarse a los sistemas, procedimientos y requisitos del convenio colectivo de la Administración a la que pretenda incorporarse
 - d) El trabajador que acceda a otra Administración le será de total aplicabilidad el Convenio de ésta, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación o desigualdad entre trabajadores y aquél que acaba de ingresar.

SECCIÓN SEGUNDA PROVISIÓN CON CARÁCTER SINGULAR

Artículo 30.- Permutas.

Previa solicitud de los interesados, se concederá la permuta de los puestos de trabajo entre dos trabajadores de la Administración de la Junta de Comunidades con contrato laboral de carácter fijo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Identidad de puestos de trabajo en cuanto a grupo, nivel, categoría y, en su caso, especialidad de los trabajadores.
- b) Que ninguno de los puestos se encuentre “a amortizar” o sea de provisión por libre designación.
- c) Que a ningún trabajador le falten menos de 10 años para cumplir la edad de jubilación forzosa

Las solicitudes de permuta, que se resolverán a propuesta de la Comisión de Valoración del concurso de traslados y al margen del mismo, serán incompatibles con la participación en el concurso de traslados respecto del mes en que dicha permuta se resuelva.

CAPÍTULO VII

PROMOCIÓN INTERNA Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 30.- Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público, que se negociará con las Centrales Sindicales integrantes de la Comisión Paritaria, se ajustará a lo establecido en la legislación que le sea de aplicación. En ella se incluirán las plazas vacantes dotadas presupuestariamente que se negocien, de forma que se garantice el correcto funcionamiento de los servicios públicos.

Artículo 31.- Principios generales.

1º.- Los procesos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente Convenio Colectivo.

2º.- La selección del personal para la cobertura de las vacantes incluidas en la Oferta de Empleo Público se realizará por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3º.- Los procesos selectivos por los sistemas de promoción interna, acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad se realizarán en convocatorias independientes.

4º.- El porcentaje total de plazas reservadas a los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad se determinará en la negociación de la Oferta de Empleo Público, garantizándose para la promoción interna, en todo caso, una reserva del 50 por 100 del total de las plazas incluidas en ella.

5º.-La distribución de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público por categorías profesionales, para cada uno de los sistemas selectivos, se determinará con carácter general en la convocatoria del proceso selectivo.

Las plazas no cubiertas de las reservadas a los sistemas de promoción interna y general de acceso de personas con discapacidad, se acumularán a las del sistema de acceso libre.

6º.- Los destinos de los aspirantes aprobados en los procesos selectivos se ofertarán para su adjudicación por el siguiente orden de prelación:

- Promoción interna
- General de personas con discapacidad.
- Acceso libre.

Se ofertarán, como mínimo, la totalidad de las plazas convocadas.

7º.- Las convocatorias de los procesos selectivos se negociarán por la Comisión Paritaria.

8º.- Para poder participar en los procesos selectivos, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquéllos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo al que se pretenda acceder.

Artículo 32.- Tribunales Calificadores.

1º.- Los Tribunales Calificadores se constituirán en cada convocatoria. Estarán formadas por un número impar de miembros, nombrados por el órgano que convoque: el Presidente/a y la mitad de los vocales a propuesta de la Administración y el resto a propuesta de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo. Las funciones de Secretario/a serán realizadas por uno de los vocales de la Administración. La propuesta de nombramiento de los vocales en representación de las Organizaciones Sindicales deberá efectuarse en el plazo de 15 días desde su requerimiento.

Los miembros de los Tribunales Calificadores deberán tener un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los programas. No será necesaria la titulación académica cuando el miembro propuesto pertenezca a la misma categoría profesional cuya selección se le encomienda

2º.- Los Tribunales Calificadores podrán nombrar asesores especialistas para que les asistan en el ejercicio de sus funciones, los cuáles se limitarán al asesoramiento del Tribunal en el ejercicio de su especialidad.

3º.- Concluidos los procesos selectivos, los Tribunales Calificadores elevarán al órgano que convoque el proceso selectivo la propuesta de contratación de los aspirantes aprobados en el mismo, por el orden de puntuación total alcanzado, para la formalización de los contratos correspondientes. Si alguno de los aspirantes aprobados en el proceso selectivo no tomara posesión del destino adjudicado por renuncia u otras causas imputables al mismo, la Consejería de Administraciones Públicas, sin necesidad de una nueva propuesta de contratación del Tribunal Calificador, formalizará contrato como personal laboral fijo y adjudicará las plazas correspondientes a los aspirantes que, sin figurar en la propuesta de contratación, hubieran superado todas las pruebas selectivas, por el orden de puntuación total alcanzada en las mismas. En caso de empate se estará a lo dispuesto en la correspondiente convocatoria.

4º.- La Administración facilitará los medios técnicos y humanos para el desarrollo de los trabajos de los Tribunales Calificadores.

SECCIÓN PRIMERA

PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 33.- Promoción interna.

1º La promoción interna de los trabajadores fijos consiste en la promoción desde una Categoría Profesional a otra del mismo Grupo u otro superior. Podrá realizarse por los siguientes procedimientos:

- A) Promoción Vertical: es la que se realiza desde una categoría profesional a otra de un Grupo superior.
- B) Promoción Horizontal: es la que se realiza desde una categoría profesional a otra del mismo Grupo.

2º.-Para poder participar en la promoción interna el trabajador deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Ser personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en situación de activo o asimilado.

b) Tener en su categoría profesional una antigüedad mínima de un año para promocionar a otras del mismo Grupo de titulación o del inmediato superior, o dos años para cualquier otra. A esos efectos y al objeto del cómputo de la antigüedad necesaria en la categoría profesional para participar en los procesos selectivos convocados por el sistema de promoción interna, también debe computarse el tiempo desempeñado en la categoría profesional homologada a la que en la actualidad desempeña el trabajador.

c) Tener la titulación académica, genérica o específica, exigida en el Anexo V del presente Convenio Colectivo. *Este requisito no será exigible para la promoción horizontal cuando la titulación académica requerida para el ingreso por el sistema de acceso libre no tenga carácter específico.*

3º.- La participación en la promoción interna solamente se podrá realizar a una única categoría profesional y diferente de la propia.

4º.- Quienes participen en un proceso selectivo por el sistema de promoción interna podrán hacerlo también, si cumplen con los requisitos establecidos para ello, por el sistema de acceso libre o general de personas con discapacidad para la misma categoría profesional. En este caso, si superaran el proceso por ambos sistemas, serán incluidos exclusivamente en la propuesta de contratación correspondiente al de promoción interna.

5º.- El procedimiento de selección será el de concurso-oposición.

5.1) La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba selectiva que se fijará en la convocatoria y cuyas características serán las adecuadas para determinar la capacidad de los aspirantes y asegurar la racionalidad del proceso selectivo.

5.2) La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del 85 por 100 del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso los aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición.

5.3) En la fase de concurso se valorará como mérito la antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública hasta un máximo del 15 por 100 de la puntuación

total alcanzable en el proceso selectivo. El cómputo de los servicios prestados se realizará por meses completos, obteniéndose la puntuación máxima con un período de cuatro años.

5.4) La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso. En caso de empate se estará a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición y, en su defecto, a aquellos otros criterios que se determinen en la convocatoria del proceso selectivo.

6º.- La obtención del nuevo puesto de trabajo, dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

Artículo 34.- Plazos de incorporación.

La incorporación al puesto de trabajo obtenido por promoción interna, se regirá por lo establecido al efecto en concurso de traslados.

SECCIÓN SEGUNDA

SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARÁCTER FIJO

Artículo 35.- Selección de personal fijo de nuevo ingreso.

1º.- La selección de personal laboral fijo de nuevo ingreso en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por los sistemas de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad, se realizará por el procedimiento de oposición, que será el ordinario de ingreso, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar o cualquier otra circunstancia debidamente justificada, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición.

2º.- La oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria. Para las categorías profesionales del Grupo V la prueba podrá consistir total o parcialmente en una prueba de aptitud acreditativa de la idoneidad de los aspirantes para desempeñar las funciones del puesto de trabajo.

3º.- Cuando la categoría profesional así lo requiera, y previa negociación de la Comisión Paritaria por mayoría de dos tercios de los miembros de cada una de sus partes, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico.

Artículo 36.- Incorporación y formalización del contrato.

1º.- Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos selectivos. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo. Los casos de imposible acreditación en el mencionado plazo serán objeto de tratamiento específico por la Comisión Paritaria.

2º.- El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, de modo que transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que ésta se hubiera producido, el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración de la Junta de Comunidades, derivado del proceso selectivo correspondiente.

3º.- La obtención del nuevo puesto de trabajo, dará lugar a la declaración de la situación de excedencia por incompatibilidad del personal fijo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en la categoría profesional correspondiente al puesto por el que no se opte.

SECCIÓN TERCERA

SELECCIÓN CON CARÁCTER TEMPORAL

Artículo 37.- Contratación temporal.

1º.-El personal laboral temporal deberá reunir los requisitos exigidos para la participación en los procesos selectivos para personal fijo de nuevo ingreso.

2º.-La selección de este personal se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo provinciales para cada una de las categorías profesionales con los aspirantes que no hubieran superado los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso en desarrollo de las correspondientes Ofertas de Empleo o, en su defecto, convocando procesos selectivos específicos con esta finalidad por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso.

3º.-El contrato indicará con precisión el puesto de trabajo a ocupar y la causa de aquel.

4º.-Las contrataciones temporales de interinidad por sustitución se realizarán en las mismas condiciones de trabajo y retributivas que las que tenía el trabajador sustituido. En el resto de las contrataciones temporales los trabajadores no podrán ser discriminados respecto de las condiciones de trabajo y retributivas del resto del personal de su categoría en idéntico puesto de trabajo.

5º.- Con carácter excepcional y para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso de que la Administración decida rescatar un servicio para su gestión directa por el Sector Público regional, a los trabajadores que vinieran prestándolo y cuya antigüedad en el centro de trabajo correspondiente al servicio rescatado sea igual o superior a cuatro meses, se les dará la opción de ser contratados temporalmente en los mismos puestos de trabajo que viniesen ocupando, hasta la cobertura por cualquiera de los sistemas de provisión contemplados en el presente Convenio Colectivo.

6º.-Los puestos de trabajo vacantes y cubiertos temporalmente serán incluidos en la siguiente Oferta de Empleo Público.

7º.-La Administración efectuará la cobertura de vacantes mediante procedimiento de urgencia en los siguientes casos:

- 1.- Puestos de Médico, ATS y Auxiliar Sanitario, con atención directa a los usuarios.
- 2.- Puestos de Educador, TEJI, ATE (cuidador) y Monitor de Centro, cuando atiendan directamente a menores o discapacitados.

3.- Personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas, en servicios de 24 horas.

4.- ETAR; Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionales; resto de personal de cocina, mantenimiento, personal de servicios domésticos y ordenanzas no contemplados en el apartado anterior; operadores de maquinaria pesada y conductores de brigadas de la Consejería de Obras Públicas y personal de atención directa a animales, cuando el nivel de ocupación efectiva en el servicio sea igual o inferior al 75 por 100.

Artículo 38.- Bolsas de trabajo y selección temporal.

1º.- Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo.

1.1 Concluidos los procesos selectivos en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público para el ingreso como personal laboral fijo se constituirán bolsas de trabajo provinciales para la contratación de personal temporal para cada una de las categorías profesionales convocadas. Las bolsas de trabajo se constituirán y entraran en vigor en el plazo máximo de un mes desde que se realice la propuesta de contratación de los aspirantes aprobados en los procesos selectivos correspondientes.

1.2 Las bolsas de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos de acceso libre y general de personas con discapacidad. Para determinar el orden de prelación de los aspirantes en las bolsas de trabajo se computarán exclusivamente las puntuaciones alcanzadas en las pruebas selectivas, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- a) Mayor número de pruebas superadas, en su caso.
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas, en su caso.
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera o única prueba.
- d) Orden alfabético de los aspirantes, en función de la letra resultante del sorteo publico realizado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en cumplimiento de lo establecido en el apartado 5 del artículo 1 de la Ley 12/2001, de 29 de noviembre, de acceso de las personas con discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalentes a las no cubiertas por el sistema general de acceso para personas con discapacidad se cubrirán temporalmente en primer lugar por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de dicho turno, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás aspirantes hasta cubrir, en su caso, dicho número de plazas.

1.3. Las bolsas de trabajo serán únicas durante todo el periodo comprendido entre la resolución de los procesos selectivos de las sucesivas Ofertas de Empleo Público para la correspondiente categoría profesional, sin perjuicio de su ampliación en los términos previstos en los apartados siguientes. Las bolsas de trabajo que se constituyan dejarán sin vigencia las anteriores.

1.4. Cuando sea preciso contratar personal temporal y no existan bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente Categoría Profesional, podrán convocarse procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También podrán convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo. En este caso, los aspirantes

aprobados se incorporarán a la correspondiente bolsa en los términos que se establezca en el procedimiento de gestión de bolsas.

1.5. No será preciso efectuar las convocatorias a las que se refiere el apartado anterior cuando se haya realizado alguna prueba de un proceso selectivo para personal fijo de la correspondiente Categoría Profesional. En este caso, y hasta la constitución definitiva de la bolsa de trabajo, podrá utilizarse para la contratación de personal temporal la relación de los aspirantes que estuvieran participando en el mismo, por el orden de prelación previsto en el apartado 1.2. El personal temporal que pase a prestar servicios por este procedimiento estará en la situación de no disponible en la bolsa que se constituya al finalizar el referido proceso selectivo.

1.6. Los procesos selectivos específicos para la constitución o ampliación de las bolsas de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública a través del procedimiento de oposición o, excepcionalmente, de concurso cuando la naturaleza de los puestos de trabajo o cualquier otra circunstancia debidamente justificada así lo requiera, y previa negociación en las Comisiones de Control y Seguimiento y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

2º.- Comisiones de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo.

Para la gestión de las bolsas de trabajo se formarán Comisiones de Control y Seguimiento en la forma que se determine por la Comisión Paritaria.

3º.- Gestión de las bolsas de trabajo: procedimiento ordinario.

El procedimiento para la gestión de las bolsas de trabajo se acordará por la Comisión Paritaria teniendo en cuenta lo dispuesto en los apartados siguientes:

- a) Los aspirantes podrán formar parte de las bolsas de trabajo de diferentes Categorías Profesionales.
- b) Para su llamamiento los aspirantes estarán en las bolsas de trabajo en la situación de no disponible o disponible, dependiendo de que se encuentren o no prestando servicios con carácter temporal en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en puestos de trabajo correspondientes a la misma Categoría Profesional u otra diferente dentro del mismo Grupo. Solamente se ofertarán puestos de trabajo a los aspirantes que estén en situación de disponible en la bolsa de trabajo.
- c) La renuncia de un trabajador contratado temporal al puesto de trabajo que estuviera desempeñando o la no aceptación de uno ofertado supondrá su exclusión de la bolsa de trabajo por la que fue llamado, salvo que sea como consecuencia de alguna de las circunstancias así acordadas por la Comisión Paritaria.
- d) El personal temporal cesado podrá incorporarse a la bolsa de trabajo vigente correspondiente a su Categoría Profesional si lo solicitan en el plazo de diez días a contar desde el siguiente al que fueron cesados. Para ello, la Administración informará expresamente al aspirante del procedimiento para su incorporación con ocasión del cese. La incorporación se efectuará en el orden que inicialmente ocupasen cuando se realice en la misma bolsa desde la que fue llamado y el tiempo de desempeño del puesto de trabajo en el que cesan sea inferior a doce meses, y en el último lugar en los demás casos.

4º.- Procedimiento extraordinario.

La Administración, previo acuerdo de la Comisión de Control correspondiente, podrá seleccionar al personal contratado temporal al margen de las bolsas de trabajo cuando circunstancias excepcionales así apreciadas impidan la cobertura de los puestos por el procedimiento ordinario, garantizándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. A estos efectos, podrán requerir la presentación de candidatos al Servicio Público de Empleo (SEPECAM) o utilizar otros medios que consideren adecuados. El personal contratado temporal seleccionado por estos procedimientos no podrá incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese en su puesto.

CAPÍTULO VIII

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 39.- Movilidad funcional.

1º.- Se podrá encomendar el desempeño temporal de funciones correspondientes a categorías de igual o superior grupo de titulación. Asimismo se podrán realizar movilidades funcionales a un trabajador dentro de su misma categoría profesional.

Cuando el desempeño de dichas funciones se prevea que tenga una duración superior a seis meses, se precisará consulta previa con los representantes de los trabajadores.

2º.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por plazo no superior a un mes, la Administración precisase encomendar a un trabajador el desempeño de funciones inferiores a las del grupo de titulación de su categoría profesional, el mismo mantendrá su retribución de origen.

3º.- En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Administración podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo nivel retributivo y en su misma localidad, previo informe a sus representantes legales.

4º.- La movilidad funcional no implicará cambio de residencia ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador-

5º El trabajador afectado por la movilidad funcional tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría profesional que efectivamente desempeñe, salvo en el caso de que las retribuciones sean inferiores, en cuyo caso mantendrá las de origen.

6º Serán objeto de provisión con arreglo al procedimiento establecido en el **artículo 26** los puestos de trabajo vacantes y ocupados por movilidad funcional.

7º.- En todos los casos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 40.- Movilidad entre centros de trabajo.

1º.- En los supuestos de reducción de actividad o reestructuraciones administrativas efectuadas por la Administración, ésta podrá modificar la ubicación de los puestos de trabajo

dentro de la misma localidad, la cual comportará la movilidad de los trabajadores que ocupen los puestos afectados, respetándose, en todo caso, sus condiciones de trabajo.

2º.- Asimismo, por necesidades del servicio y con carácter temporal, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Administración podrá acordar la movilidad de un trabajador sin cambio de funciones a otro Centro de trabajo en su misma localidad.

3º.- En los casos de movilidad entre centros de trabajo se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41.- Movilidad geográfica.

1º.- Los trabajadores no podrán ser trasladados a otro centro de trabajo que exija cambio de residencia por tiempo superior a un año, a no ser que concurren razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen.

El traslado a que se refiere el párrafo anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos para los traslados colectivos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. Si afectara a una trabajadora en estado de gestación la efectividad del traslado se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

2º.- El trabajador afectado por la movilidad geográfica tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo las indemnizaciones previstas en el **artículo 72.1º**, del presente Convenio Colectivo, o a la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de cuarenta días de salario por año trabajado, o fracción, con un máximo de catorce mensualidades.

3º.- En los desplazamientos temporales por tiempo igual o superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado del mismo con una antelación mínima de cinco días laborables a la fecha de su efectividad; tanto en éstos supuestos, como en aquellos otros por tiempo inferior, pero que en cómputo anual sumen al menos dicho período, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes y dietas, cuyos gastos correrán a cargo de la Administración.

4º.- En los supuestos de movilidad geográfica que impliquen traslado del domicilio familiar la Administración se compromete a dirigirse a la Delegación Provincial de Educación correspondiente, al objeto de informar sobre los hijos del trabajador afectado que cursen estudios no universitarios y necesitados, por tanto, de plaza escolar.

5º.- En todos los casos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 42.- Modificación de las condiciones de trabajo.

1º.- La Administración, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos que lo justifiquen, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para movilidad funcional prevé el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, y que no podrán corresponder a las de categorías inferiores a las de su nivel retributivo.

2º.- El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un período de consultas, no inferior a quince días, con los representantes legales de los trabajadores. De no existir acuerdo, las actuaciones se elevarán a la Comisión Paritaria, quien tomará sus decisiones por mayoría de los componentes de cada una de las partes. De persistir el desacuerdo, la Administración podrá efectuar de forma motivada dicha modificación previa notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 43.- Suspensión del contrato de trabajo.

1º.- Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Cuando sea autorizado por el Consejo de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismos Internacionales, Entidades Públicas, Gobiernos Extranjeros.
- g) Por participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los términos establecidos en el **artículo 53.1º 1.7 del presente Convenio Colectivo**.
- h) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- i) Privación de libertad por sentencia condenatoria firme por hechos que no constituyan delito doloso.
- j) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal.
- l) Excedencia forzosa.
- m) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- n) Por la realización de cursos selectivos o períodos en prácticas.
- o) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer trabajadora.
- p) Excedencia por cuidado de familiares.

2º.- La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en las apartados c), d), e) f), g), h), k), l) m) n) o) y p) del número anterior del presente artículo.

3º.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d) y k) del punto 1º de este artículo, en los que se garantizará la percepción del 100 por 100 del salario real que viniera percibiendo.

Artículo 44.- Excedencias.

1º.- Por interés particular.- El trabajador con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en la Administración de la Junta de Comunidades, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor a uno.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia-

No podrá concederse cuando al trabajador se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración, que en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de 45 días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo del trabajador se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

2º.- Excedencia por cuidado de familiares.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Junta de Comunidades generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios públicos.

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

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

A Los trabajadores con contrato de carácter temporal se les reservará el puesto de trabajo salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales se extinguirá su relación contractual.

3º.- Excedencia por incompatibilidad. El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral en distinta categoría profesional o, en su caso, especialidad, en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo del trabajador, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Excedencia forzosa.- Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento como Personal Eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales se extinguirá su relación contractual.

5º.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.- El trabajador con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar por un plazo no menor de dos años y no mayor de quince, cuando su cónyuge o pareja que conviva de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública bajo cualquier relación de empleo.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con la Administración de la Junta de Comunidades quedará extinguida.

El reingreso al servicio activo del trabajador, antes del vencimiento del período de excedencia o en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

6°.- Excedencia por razón de violencia sobre la mujer trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 45.- Extinción del contrato de trabajo.

1°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) Despido disciplinario.
- b) Renuncia del trabajador con preaviso de quince días.
- c) Jubilación del trabajador.
- d) Fallecimiento, gran invalidez e invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como de lo establecido en el artículo 65 de este Convenio Colectivo, respecto de la invalidez permanente total.
- e) Voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Administración, conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mutuo acuerdo entre las partes.
- g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal; ésta se producirá aún cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
- h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
- i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
- j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, en el plazo que en cada caso se fije, en los supuestos de excedencias o suspensión, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.
- l) Trabajadora víctima de violencia de género.

2°.- En el caso de extinción del contrato, se procederá del modo siguiente:

- a) Se le comunicará al trabajador dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
- b) El trabajador tiene derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores.

3º.- En los supuestos de despido de personal laboral con contrato de carácter fijo de la Administración de la Junta de Comunidades, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria en favor de la indemnización, emitido en el plazo de cinco días.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en los supuestos en que el litigio verse sobre la temporalidad o no de los contratos.

CAPÍTULO IX

JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES.

Artículo 46.- Jornada de trabajo.

1º.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades será de 35 horas, en jornada semanal, con un total de 1.554 horas de jornada máxima anual.

El ajuste de la jornada máxima anual se efectuará del siguiente modo:

- Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en 30 minutos durante el período comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.

Durante este período se eliminará la prestación de servicios por la tarde con carácter obligatorio para aquellos trabajadores con jornada partida o disponibilidad horaria, salvo en los casos, que por las características del puesto u otras necesidades de los servicios, sea necesaria la asistencia.

- Reducción en dos horas de la jornada diaria de trabajo con ocasión de Fiestas Patronales y Ferias, siempre que lo permitan las necesidades de los servicios. Esta reducción afectará a cinco días al año.

Cuando por la forma de prestación de los servicios o por necesidades de los mismos no se pueda aplicar tal reducción, ésta se acumulará en descanso a disfrutar en otras fechas. En el caso de que la reducción por ferias coincida con día de reducción de jornada de verano, la reducción diaria en ningún caso podrá superar las dos horas.

La determinación de los días en que habrá reducción de jornada por Fiestas se efectuará por la Administración, una vez oídos los correspondientes Comités de empresa, o en su caso, Delegados de Personal.

- Las reducciones de jornada de los trabajadores que realicen una distribución horaria de la jornada similar a la del personal funcionario, habrán de respetar, en todo caso, los períodos de obligada asistencia que van de las 9.00 a las 14.00 horas.

- A los trabajadores, que por la forma de prestación de sus servicios no se les pueda aplicar reducciones horarias, se les compensará cada año con el disfrute de tres días a tiempo completo.

La compensación de estos días se realizará mediante el correspondiente calendario laboral como “días de libranza por compensación del exceso de jornada”.

- A los trabajadores a los que se les aplique compensación del exceso de jornada, bien mediante reducciones horarias o bien mediante el disfrute de tres días a tiempo completo, se les otorgará además, como compensación, el disfrute de un día a tiempo completo si algún festivo local coincidiese con sábado.

- No habrá ningún tipo de reducción horaria o disfrute de días completos, por no rebasar las 1.554 horas, en los siguientes supuestos:

- a) Personal que preste sus servicios en Centros Docentes, excepto si lo hacen en explotaciones agrícola-ganaderas.
- b) Personal que preste sus servicios en Centros de Atención a la Infancia.
- c) Personal al que le sea de aplicación la Disposición Adicional **Quinta del IV Convenio Colectivo**.
- d) Personal de aquellos centros de trabajo que sean determinados por las Secretarías Generales o Secretarías Generales Técnicas, previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública y acuerdo con la representación de los trabajadores.

2º.- La jornada ordinaria nocturna que corresponde a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en régimen de trabajo nocturno tendrá una duración de 1.330 horas. Se aplicará a aquéllos trabajadores que prestan sus servicios exclusivamente en régimen de trabajo nocturno y perciban el complemento de nocturnidad.

3º.- A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponde por los permisos y licencias retribuidos, créditos por horas retribuidos para funciones sindicales y la interrupción de la jornada prevista en el apartado número 5 del presente artículo. A los únicos efectos del cálculo de la jornada máxima anual se considerará trabajo efectivo los días de vacaciones incrementados de conformidad con el artículo 54. 1 a).

4º.- Queda establecida una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año para los siguientes centros:

- Centros de Educación Especial y Centros con Residencia.
- Residencias universitarias.
- Escuelas Hogar
- Centros de Atención a la Infancia

Por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá establecer una distribución irregular para otros centros o colectivos de trabajadores.

5º.- Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de veinte minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la misma tenga una duración continuada de al menos cinco horas.

6º.- Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle en lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada ordinaria se realizará desde el centro o lugar de control o recogida, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo.

7°.- Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle en lugares fijos fuera del casco urbano y utilicen medios de transporte proporcionados por la Administración de la Junta de Comunidades, se entenderá, a efectos del cómputo de la jornada ordinaria, la realización como trabajo efectivo de un minuto por cada kilómetro de distancia desde el centro o lugar de recogida hasta el correspondiente centro de trabajo.

Artículo 47.- Calendario laboral.

1°.- La distribución anual de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral que habrá de respetar, en todo caso, el marco establecido en el presente Convenio Colectivo y que contendrá lo siguiente:

- Distribución diaria de la jornada.
- Descanso semanal.
- Turnos de trabajo, y en su caso, distribuidos entre todos los puestos de la RPT.
- Horarios de trabajo.
- Vacaciones.
- Días de libranza, en su caso.

2°.- Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, en cada Delegación Provincial o ámbito provincial correspondiente, en el caso de Organismos Autónomos, se elaborará, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral anual. Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado a la Comisión Paritaria que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta días restantes a su entrada en vigor.

3°.- El calendario laboral será expuesto en lugar visible en los centros de trabajo.

Artículo 48.- Horario especial de los conductores no sujetos a disponibilidad horaria.

La distribución del horario de los conductores no sujetos a disponibilidad horaria, será la siguiente:

- 1.- Con carácter obligatorio, de lunes a viernes de las 9,00 horas a las 14,00 horas.
- 2.- El resto del tiempo hasta completar las treinta y cinco horas de trabajo efectivo, se cumplirá en los intervalos de tiempo que van desde las 7,45 a las 9,00 horas y desde las 14,00 a las 19,00 horas, con carácter general.
- 3.- Las salidas se programarán, de forma general, de una semana para otra, estando ésta en conocimiento de los conductores con, al menos, 48 horas del primer servicio asignado.
- 4.- Las salidas no programadas, consecuencia de imprevistos, deberán ser notificadas en todo caso a las correspondientes Jefaturas de Personal, así como la justificación de los horarios programados.
- 5.- Los desplazamientos a realizar por necesidades de servicio, cuando se cuente en la plantilla con más de un conductor, se planificarán procurando una distribución homogénea entre los conductores.

Artículo 49.- Horario de los vigilantes de obras y carreteras.

Los vigilantes de obras y carreteras prestarán sus servicios en régimen de jornada partida y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la Delegación Provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

Artículo 50.- Horario especial de los Agentes de Medio Ambiente y Encargados Generales de Obras Públicas.

Los Agentes de Medio Ambiente y Encargados Generales de Obras Públicas prestarán sus servicios en régimen de disponibilidad horaria y su distribución horaria se negociará en el ámbito de la Delegación Provincial correspondiente. De no existir acuerdo se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria.

Artículo 51.- Descanso semanal.

1º.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores de la Administración de la Junta de Comunidades tendrán un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, que preferentemente será en sábados y domingos. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y los representantes de los trabajadores, la acumulación del descanso semanal podrá realizarse por períodos de hasta 14 días.

2º.- Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos se garantizará:

- a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.
- b) Que ningún trabajador en régimen de turnos prestará servicios más de dos fines de semana consecutivos, salvo imprevistos del servicio.

La limitación establecida en la letra b) se aplicará a todos los trabajadores siempre que la prestación de los servicios lo permita.

El mismo tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

Artículo 52.- Horas extraordinarias.

1º.- Podrán realizarse horas extraordinarias por alguno de los siguientes motivos:

- Por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, con un máximo de 70 horas al año. Estas horas tendrán el carácter de estructurales y para su realización se tendrán en cuenta criterios de rotación entre todos los trabajadores.

2º.- En los puestos de trabajo declarados penosos, tóxicos o peligrosos, estará prohibido realizar horas extraordinarias, excepto en aquellos que no supongan un incremento de exposición al riesgo.

3º.- De la realización de las horas extraordinarias se informará a los representantes de los trabajadores. Asimismo, bimestralmente y de forma motivada se informará a la Comisión Paritaria del número de horas extraordinarias que, ajustadas a los supuestos anteriormente descritos, se realicen en la Administración de la Junta de Comunidades.

4º.- En el caso de realización de horas extraordinarias por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, el trabajador podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una de tipo económico, en la cuantía retributiva que se determina en este Convenio Colectivo.

Cada hora en tiempo de trabajo se compensará por 1 hora 45 minutos de descanso en días laborables y por 2 horas 15 minutos en sábados, domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas que habrán de sumarse a los periodos de vacaciones.

La cuantía de la hora extraordinaria realizada entre las 22,00 horas de un día y las 8,00 horas del siguiente, así como las trabajadas en sábados, domingos y festivos, se abonarán con un incremento del 125 por 100 sobre su valor. Las horas de esta naturaleza realizadas en otro período se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

5º.- En el caso de que las horas extraordinarias se realicen por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, se compensarán únicamente por tiempo de descanso en la forma prevista en el punto anterior.

Artículo 53.- Permisos y licencias.

1º.- Sin derecho a retribución:

1.1.- Los trabajadores con contrato fijo y los contratados temporales que hayan desempeñado el puesto de trabajo por un período superior a seis meses podrán solicitar licencias sin sueldo por tiempo acumulado no superior a tres meses cada dos años. La concesión de la licencia sólo podrá denegarse por necesidades del servicio debidamente justificadas, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

El anterior plazo podrá ampliarse, por una sola vez, hasta **siete** meses más, siempre que el trabajador acredite fehacientemente la posibilidad real de finalizar en un curso académico estudios para la obtención de cualquier titulación oficial.

1.2.- Los trabajadores con contrato de trabajo fijo y los contratados temporales que hayan desempeñado el puesto de trabajo por un período superior a seis meses podrán solicitar licencias no retribuidas de una duración máxima de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

2º.- Los trabajadores con contrato de trabajo indefinido podrán solicitar licencias no retribuidas de una duración máxima de tres meses para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional. La concesión de la licencia estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación.

1.3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de

la jornada normal de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o persona mayor con la que conviva que requiera especial atención, así como de la atención de hijos con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

1.4.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

1.5.- En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los trabajadores podrán solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

Esta modalidad de jornada reducida es incompatible con cualquier otro tipo de reducción de jornada.

1.6.- Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración.

1.7.- Los trabajadores que deseen participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinados a esta materia, podrán obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con el tiempo al que se extienda su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años.

Quienes hayan disfrutado del permiso al que se refiere el párrafo anterior, no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización de aquél.

2º.- Con derecho a retribución:

2.1.- El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas y tiempos:

a)

-Cinco días en caso de nacimiento de un hijo, de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

-Cinco días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de persona con relación análoga a la conyugal. Si el hecho ocurre fuera de la península o del territorio nacional la licencia será de ocho días.

Con carácter excepcional, en el supuesto de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de persona con relación análoga a la conyugal, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo concreto.

-Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Dos días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, cuatro en localidad distinta dentro de la misma provincia y cinco en provincia distinta.

c) Por matrimonio de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, el día de su celebración.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que deberá acreditarse documentalmente. Se entenderán como deberes inexcusables, a los efectos anteriores, entre otros, todos aquellos cuyo incumplimiento derive en una sanción de carácter administrativo o penal.

f) Nueve días anuales por asuntos particulares que se distribuirán de la manera siguiente:

- Dos días que coincidirán con el 24 y 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo o día de libranza.

- Siete días, a elección del trabajador que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del apartado anterior o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.1.a) de este artículo, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero siguiente.

El período concreto de disfrute de los días de permiso por asuntos particulares se adecuará a lo establecido anteriormente, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses de edad, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir con la misma finalidad este derecho por la reducción en una hora de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El permiso por lactancia previsto en el párrafo primero podrá ser sustituido por un permiso de un mes, a petición de la trabajadora, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad, y sea solicitado con 30 días de antelación.

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

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

j) Aquellos trabajadores a los que les sea admitida la solicitud de adopción de un menor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el período de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases, de conformidad con en el Decreto 45/2005 de 19 de abril de 2005 por el que se regula la adopción de menores.

k) Aquellos trabajadores, que con ocasión de una adopción internacional, deban desplazarse necesariamente al extranjero para hacer efectiva la misma, tendrán derecho al disfrute de diez días laborables.

l) A fin de proporcionar con carácter de urgencia ayuda a las víctimas de desastres ocasionados por catástrofes naturales o conflictos armados, así como llevar a cabo acciones humanitarias, se podrá conceder un permiso retribuido de hasta 3 meses cada dos años, siempre que por la Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional u órgano que tenga atribuidas las competencias en materia de cooperación internacional se califiquen las mismas, como acciones humanitarias o de emergencia.

m) Por el tiempo indispensable para someterse a un proceso de rehabilitación, siempre que el trabajador acredite su necesidad, así como la imposibilidad de realizarlo fuera de la jornada de trabajo.

2.2.- Igualmente los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de quince días en caso de matrimonio o por inscripción como pareja de hecho en el Registro correspondiente. Esta licencia podrá acumularse, a petición del trabajador, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares, salvo que lo impidan las necesidades de los servicios.

2.3.- Las referencias a "días" se entenderán hechas a días naturales.

2.4.- Los días de permiso establecidos en el apartado 2.1, a) serán inmediatos al hecho causante. No obstante, cuando el motivo alegado sea enfermedad grave de parientes y el trabajador demuestre el mismo derecho en otros familiares o se den circunstancias excepcionales, fijadas previamente por la Comisión Paritaria, que supongan un mejor cumplimiento del motivo que da lugar al permiso y siempre y cuando se mantenga la causa del mismo, podrá alternarse el disfrute de dichos días. En ningún caso, el disfrute de los permisos establecidos en el apartado 2.1 a) podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron.

Artículo 53 bis.-Adaptación horaria al inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos.

Las Jefaturas de personal facilitarán a los trabajadores, en la medida en que lo permitan las necesidades de los servicios, la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, previo aviso y justificación.

En ningún caso, esta flexibilidad horaria supondrá reducción de la jornada de trabajo.

Artículo 54.- Vacaciones.

1º.- Las vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrán una duración de 23 días laborables o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor, con las siguientes particularidades:

- a) El número de días de vacaciones se incrementará en un día laboral adicional al cumplir el trabajador quince años de servicio, añadiéndose un día laboral adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintisiete días laborales por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

- b) Los trabajadores no sujetos al régimen de turnos, tendrán derecho a disfrutar, al menos, de 10 días laborables en períodos mínimos de 5 días laborables seguidos en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- c) Las vacaciones de los trabajadores sujetos a turnos será de un mes natural o de dos quincenas naturales, disfrutando, al menos, de una quincena en el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Si el número de días laborables incluidos en dichos períodos fuese superior a los que correspondiesen al trabajador, éste estará obligado a recuperar los días que

disfrute de exceso durante el año natural. Si dicho número fuese inferior, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares.

- d) A los trabajadores que realicen una jornada distinta a la general, se les efectuará la correspondiente adecuación.

2º.- El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

- a) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, el Secretario General o Secretario General Técnico correspondiente, podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero siguiente.
- b) En el caso de Incapacidad Temporal legalmente acreditada, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad conforme con lo establecido en el apartado a) anterior. El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, dentro del año natural, si no puede iniciarlas como consecuencia de Incapacidad Temporal.
- c) En el caso de disfrute de permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional se disfrutarán dichas vacaciones a la conclusión del periodo de permiso y conforme con el apartado a) anterior.

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

3º.- El periodo concreto de disfrute de las vacaciones se adecuará a lo establecido en los apartados anteriores, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

4º.- Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada centro y lo previsto en el artículo 61.2 del presente Convenio Colectivo.

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. No obstante se propiciará la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges o parejas con hijos menores de edad a la hora del disfrute de las vacaciones.

En los centros en los que se presten actividades docentes o asistenciales, se tratará de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones anuales del personal con el período de menor actividad de dichos centros.

En los Centros de trabajo en los que exista un cierre vacacional en un período determinado los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo. Si el número de días laborables incluidos en dicho período fuese superior a 23, el trabajador estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 23, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares.

5º.- En aquellos servicios en que por sus especiales características el comienzo de las vacaciones pudiera coincidir con un turno de descanso del trabajador, éste podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55.- Principio general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades, entendiéndose por tales los que en cada momento fije la normativa vigente, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Artículo 56.- Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a.1. La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

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 causas justificadas de tres a 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 y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

b.2. El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la Administración o los administrados.

b.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.5. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

b.6. La simulación de enfermedad o accidente.

b.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.10. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

b.11. Acoso moral u hostigamiento psicológico.

b.12. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

b.13. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1. Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.

c.3. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.4. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad.

c.5. Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

c.6. La obstaculización al ejercicio legítimo de las libertades públicas y derechos fundamentales.

c.7. Acoso moral u hostigamiento psicológico, si hay reiteración.

c.8. El acoso sexual.

c.9. El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, ciudadanos o al servicio.

Artículo 57.- Sanciones disciplinarias.

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

a) Por faltas leves.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves.

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

-Despido

2º.- No dará lugar a despido disciplinario lo contemplado en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores.

3°.- Solamente se podrán imponer sanciones por la comisión de las faltas previstas en el artículo anterior.

Artículo 58.- Responsabilidad disciplinaria.

1°.- Los trabajadores que se encuentren en situación distinta a la de servicio activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Convenio Colectivo que puedan cometer desde sus situaciones administrativas.

2°.- Los trabajadores que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3°.- Incurrirán en responsabilidad como autores de falta grave los que encubriesen las faltas consumadas graves o muy graves.

4°.- También incurrirán en responsabilidad los jefes o superiores que toleren las faltas de sus subordinados y se les impondrá la sanción que sea pertinente en función de la gravedad de aquellas y de las circunstancias de su comisión y de sus efectos.

5°.- La sanción a imponer se graduará en función de la naturaleza de la falta, de la reiteración, de las circunstancias de su comisión, existencia de intencionalidad y de la gravedad de sus efectos.

6°.-En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 59.- Procedimiento disciplinario.

1°.- Para la imposición de sanciones al personal laboral, se seguirá el procedimiento disciplinario que se describe en el presente artículo.

1.1. Información reservada: el órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario, podrá acordar previamente la realización de una información reservada, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

1.2. Medidas cautelares. En supuestos excepcionales por la gravedad o trascendencia de los hechos de los cuales pudieran derivarse daños de difícil o imposible reparación, y como medida cautelar, en la resolución de incoación se podrá acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador, oído éste y el Comité de Empresa o Delegado de Personal con carácter previo. La suspensión no tendrá una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador sólo percibirá la retribución correspondiente al salario base y complemento de antigüedad. El instructor en cualquier momento de la instrucción del expediente, a la vista de lo actuado, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

2°.- Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

El acuerdo de incoación y cargos, que contendrá los hechos en que se fundamente, la posible tipificación, la sanción prevista y la designación del instructor, serán notificados al interesado, a los representantes de personal y, en su caso, a los Delegados Sindicales, concediéndoles un plazo de diez días naturales para la audiencia de aquél y para oír a estos últimos. En dicho plazo el interesado podrá proponer la práctica de pruebas y alegar lo que estime conveniente en su defensa; en todo caso, el interesado podrá ser acompañado por su asesor en las actuaciones en que deba estar presente.

El instructor podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación.

3º.- Transcurrido el anterior plazo y practicadas, en su caso, las pruebas, el instructor elevará propuesta de resolución, junto con todo lo actuado, al órgano competente para resolver, el cual, en el plazo máximo de diez días, notificará la resolución adoptada al interesado, a los representantes de personal y, en su caso, a los Delegados Sindicales. En el supuesto de que el órgano resolutor considere oportuno imponer una sanción mayor a la propuesta por el instructor, se dará nueva audiencia al interesado.

4º.-De las resoluciones sancionadoras adoptadas, se dará cuenta a la Comisión Paritaria para su información y control estadístico.

5º.- Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

Artículo 60.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuviese 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.

CAPÍTULO XI

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCIÓN PRIMERA

FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 61.- Formación y perfeccionamiento profesional.

1º.- Al objeto de facilitar la formación y promoción profesional del personal laboral al servicio de la Administración, aquél tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como el acceso a los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por la Administración de la Junta de Comunidades. En los Planes de Formación de la Escuela de Administración Regional se

incorporarán las acciones formativas necesarias para ello, con la participación de los representantes de los trabajadores.

2º.- Los trabajadores que cursen los estudios académicos antes mencionados tendrán preferencia para elegir, en su caso, turno de trabajo y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichas actividades, 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 este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3º.- Para su formación y perfeccionamiento profesional los trabajadores tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, a la asistencia a una actividad de formación.

3.1.- El tiempo de formación realizado durante la jornada laboral del trabajador se considerará como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, cuando la asistencia a una acción formativa sea obligatoria para el trabajador y se realice en todo o en parte fuera de su jornada laboral, aquel tendrá derecho a una reducción de la misma en idéntico tiempo a la parte afectada por la acción formativa.

3.2.- La Administración de la Junta de Comunidades podrá enviar a los trabajadores a seminarios o cursos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades 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 alegadas por el trabajador, siendo necesario el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores. En estos supuestos, las horas lectivas y el tiempo de desplazamiento que excedan de la jornada de trabajo tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando sea el trabajador quien solicite la asistencia a los mismos, corresponderá a la Jefatura de Personal la decisión sobre su 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 podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

Artículo 62.- Medios materiales para la mejora de trabajo.

1º.- La Administración, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección adecuada a los trabajos que realicen.

2º.- La Administración vendrá obligada a facilitar gratuitamente la ropa de trabajo que por sus características de uniformidad establezca que ha de utilizarse para la prestación del trabajo en determinados Centros o por determinado personal. Asimismo, facilitará gratuitamente al personal a su servicio la ropa que, con motivo de la realización de las correspondientes tareas, pueda sufrir ensuciamiento o deterioro superior al normal.

3º.- A efectos de lo previsto en los apartados anteriores, por cada Consejería se creará una Comisión constituida por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 63.- Programa de Acción Social.

Al personal laboral les será de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para los empleados públicos al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades.

SECCIÓN SEGUNDA

SALUD LABORAL

Artículo 64.- Salud, seguridad y condiciones de trabajo.

1º.- De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y a la vigilancia de su estado de salud.

2º.- La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3º.- La Administración garantizará la vigilancia periódica del estado la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales. La vigilancia de la salud será de carácter voluntario, exceptuado los supuestos establecidos en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4º.- La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad y obligatoriedad que para las categorías profesionales determine el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral.

5º - La Administración garantizará que cada trabajador reciba la formación teórica y practica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El trabajador esta obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren; siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral.

6º.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas personas a las que puedan afectar su actividad

profesional, a acusa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación e instrucciones recibidas.

7º - El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos y salud laboral a los que se refieren los artículos anteriores tendrá la consideración de falta grave.

8º.- En los supuestos de embriaguez habitual, toxicomanía u otra adicción considerada patológica padecida por un trabajador de la Administración de la Junta de Comunidades, se tenderá a favorecer la recuperación de éste mediante la aplicación de los programas o medidas que se consideren necesarias para alcanzar ese objetivo.

Artículo 65 del V Convenio Colectivo:

1º.- El personal laboral fijo que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo de titulación en el que estuviera encuadrado su anterior puesto, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado, o por percibir la cantidad 18.000 euros. El trabajador deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la Sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece.

Este derecho se hará efectivo mediante su posterior participación por el segundo turno del concurso permanente de traslados, de conformidad con lo establecido en el **artículo 24** del presente Convenio Colectivo. A estos efectos, el trabajador deberá reunir los requisitos exigidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

En ningún caso el trabajador podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en Incapacidad Permanente Total.

2º.- La aptitud para el desempeño de puestos de trabajo de una determinada categoría profesional se acreditará con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública, que deberá expedirse en el plazo de un mes a contar desde que la solicitud tenga entrada en esa Dirección General.

3º.- La cualificación necesaria se obtiene mediante la posesión de la titulación académica genérica o, en su caso, específica requerida o por la realización, con preferencia, del curso de habilitación funcional que se convoque para aquellas categorías en que así lo prevea el Anexo III del Convenio Colectivo.

Para que el trabajador sea admitido en el curso de habilitación correspondiente deberá aportar el informe de aptitud necesario para el desempeño de puestos de trabajo de la correspondiente categoría profesional.

4º.- El personal laboral fijo que no ejercitase el derecho contemplado en el presente artículo en el plazo establecido o que no obtuviera puesto en el concurso de traslados podrá solicitar la indemnización prevista en el apartado primero.

5º.- El trabajador que hubiese percibido la indemnización prevista en el apartado primero y que con posterioridad ingresase de nuevo al servicio de la Administración de la Junta de

Comunidades de Castilla-La Mancha como personal laboral o funcionario deberá reintegrar en su totalidad la cantidad percibida.

Artículo 66.- Protección de la maternidad.

En caso de riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá comunicar estos cambios a los representantes de los trabajadores.

Artículo 66 bis.- Movilidad voluntaria por razones de salud.

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del funcionario o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se establezcan.

BORRADOR DEL CAPÍTULO XII

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS.

Artículo 67.- Principios generales.

1º.- Las retribuciones del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde el 1 de enero de 2005, **serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo en atención al grupo en que se integra cada categoría profesional y al puesto tipo de adscripción del trabajador.**

Las retribuciones previstas en el presente Convenio se entienden referidas a jornada completa.

2º.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el incremento de la masa salarial del personal laboral será el que se derive de las correspondientes leyes de presupuestos, **sin perjuicio de la competencia de la Comisión Paritaria en cuanto a la aplicación de los incrementos sobre los conceptos y cuantías previstos en el presente Convenio Colectivo.**

Artículo 68.- Retribuciones básicas.

1º.- Salario Base: Es la retribución que corresponde **al personal por cada mes** completo de prestación de servicios según el **grupo** al que pertenece su categoría profesional, **cuya cuantía se prevé en el Anexo III del presente Convenio.**

2º.- Paga Extraordinaria: corresponde a cada trabajador dos pagas extraordinarias compuestas por la suma de las retribuciones correspondientes al salario base y al complemento

de antigüedad, por cada seis meses de trabajo efectivo o la parte que corresponda en proporción al trabajo efectivo desempeñado en los seis meses precedentes al de junio y al de diciembre, abonándose en la nomina correspondiente a dichos meses.

Artículo 69.-Complemento específico.

Es la retribución fija mensual **asignada a algunos puestos** de trabajo, que percibirán los trabajadores que los ocupan. Puede ser:

1.- Complemento de puesto de trabajo. Es la retribución asignada en atención a las características o condiciones de desempeño particulares que concurren en algunos puestos de trabajo. Así mismo, se incluye en este complemento una compensación económica por la reunificación en cinco grupos de todas las categorías profesionales existentes en el IV Convenio Colectivo.

Analizada la concurrencia de dichas circunstancias en su globalidad, y en todos los puestos de trabajo existentes, se obtiene la relación de puestos tipo detallada en el anexo II, en la que figura la cuantía total asignada, en su caso, a cada puesto tipo por el conjunto de circunstancias valoradas.

A los efectos previstos en este artículo, todo el personal laboral comprendido en el ámbito de vigencia del presente Convenio Colectivo podrá ocupar únicamente alguno de los puestos tipo que figuran en el citado anexo II, percibiendo por ello las retribuciones asignadas, en su caso, a dicho puesto, mientras permanezca en el desempeño del mismo.

Cualquier plaza de nueva creación se adecuará a alguno de los puestos tipo reseñados, en función de la categoría a la que se reserve dicha plaza. En el supuesto de creación de una nueva categoría profesional, la Comisión Paritaria, por mayoría de cada una de las partes que la componen, determinará el o los puestos tipo a desempeñar por el personal que obtenga la nueva categoría.

2. Complemento de jornada. Es el que corresponde percibir al trabajador por razón de la forma en que realiza dicha jornada. Puede ser:

- a) **De turnicidad o jornada partida:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse, respectivamente, en régimen de turnos rotativos o en los que la jornada diaria haya de cumplirse en horario partido, con un descanso mínimo ininterrumpido de una hora y máximo de tres, siempre que cualquiera de los periodos tenga una duración mínima de dos horas.. Su cuantía será de **109,51 euros mensuales (1.314,12 euros/año)**.
- b) **De nocturnidad:** Corresponde a aquellos puestos de trabajo que desarrollan su actividad exclusivamente en régimen de trabajo nocturno. Su cuantía será de **188,54 euros mensuales (2.262,48 euros/año)**

Artículo 70.- Complementos personales.

1º.- Complemento de antigüedad: Es la retribución fija mensual e igual para todos los **grupos** que se devenga en el mes en el que se cumplen tres años, y por cada tres años de servicios efectivos prestados con anterioridad en cualquier Administración Pública en virtud de cualquier relación de empleo. A partir del 1 de enero de 2005, la cuantía a percibir por cada trienio reconocido será de **26,92 euros mensuales (376,88 euros/año)**.

2º.- Complemento Personal Transitorio: Es la cantidad que como consecuencia de modificaciones de estructuras retributivas en la Administración de la Junta de Comunidades, así como de cualquiera de los supuestos previstos en el presente Convenio Colectivo, perciba el trabajador y no hubiese sido absorbido por mejoras retributivas.

Los complementos personales transitorios sólo serán absorbidos por cualquier mejora retributiva derivada del cambio de puesto de trabajo y/o categoría.

Artículo 71.- Determinación del valor horario.

1º.-El valor de la hora ordinaria es el resultado de la división entre 1554 de la cifra obtenida de la suma de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, y complemento específico.

2º.- El valor del complemento por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos será de 6,57/hora, A efectos de cómputo, estos días se contabilizarán desde las 0 a las 24 horas, con un máximo abonable de 10 horas/día, salvo que, por necesidades del servicio debidamente acreditadas, así se acuerde entre la Administración y el Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo afectado. Este complemento no es abonable al personal contratado para realizar, exclusivamente, trabajos en sábados, domingos y festivos.

3º.- El valor de la hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotativos será de **2,06 euros/hora**. A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas en su turno de noche por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente.

Las compensaciones económicas por horas de sábados, domingos y festivos y horas nocturnas a las que se refieren los dos puntos anteriores se abonarán a los trabajadores que las realicen, así como en los supuestos y con los requisitos previstos en la Disposición Adicional Decimoquinta del presente Convenio Colectivo.

4º.- Las horas que por encima de la jornada ordinaria realicen los vigilantes de obra serán retribuidas con un recargo del 34 por 100.

Artículo 72.- Conceptos no salariales.

1º.- Indemnizaciones, asistencias y traslados forzosos:

Las indemnizaciones por razón del servicio, por asistencias y traslados forzosos del personal laboral serán las que se establecen en el Decreto 85 /1.998, de 28 de julio, o norma que lo sustituya.

2º.- Indemnización por comida en el supuesto de trabajo itinerante en régimen de jornada partida

Tendrán derecho a esta indemnización aquellos trabajadores de la Consejería de Obras Públicas que ocupen puestos de trabajo en los que la prestación del servicio se realice de manera habitual en forma de trabajo itinerante y finalice con posterioridad a las 15 horas y 30 minutos en cuantía de **(importe actual a confirmar por Obras Públicas)** euros por día trabajado en tales circunstancias. Esta cuantía se verá incrementada anualmente en función del índice de precios al consumo referido al 30 de noviembre de cada ejercicio.

Dicha indemnización incluye la cobertura de los gastos de comida, lo que la hace incompatible con los gastos de manutención previstos en la normativa sobre indemnizaciones.

3º.- Gastos de locomoción:

Se indemnizarán los gastos de locomoción, cuando el centro de trabajo esté fuera del casco urbano y, no siendo posible utilizar medios de transporte de la Administración de la Junta de Comunidades, sea autorizado al trabajador el uso de su vehículo particular por el Secretario General Técnico o Delegado Provincial.

A los efectos anteriores, se entienden incluidos en el ámbito de este precepto, los centros **recogidos en la Disposición Adicional Decimosexta**, así como aquellos otros sobre los que exista Acuerdo de la Comisión Paritaria en el futuro.

4º.- Indemnización por jubilación anticipada:

1.- Con el fin de promover el sostenimiento del empleo y favorecer la contratación estable de nuevos trabajadores y la mejora de la calidad del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, siempre que éste tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos fijados en la normativa reguladora de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2.- Cualquier trabajador de la Administración 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 Administración 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 en la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años, en la forma y con las condiciones establecidas en el **Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio (confirmar actual)**, percibirán como premio de jubilación 4.826,49 Euros.

3.- En el supuesto de jubilación anticipada en edad inferior a sesenta y cuatro años, los trabajadores percibirán una indemnización, según la edad de que se trate, en las cuantías siguientes:

- **A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 62 años y hasta el día en que cumpla 63 años: 8.940,40 Euros.**
- **A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 61 años y hasta el día en que cumpla 62 años: 12.623,06 Euros.**
- **A partir del día siguiente a la fecha en que se cumplan los 60 años y hasta el día en que cumpla 61 años: 15.964,46 Euros.**
- **En la fecha en que cumpla 60 años: 18.934,60 Euros.**

4.- Las indemnizaciones previstas en los números 2 y 3 de este artículo, se percibirán únicamente en aquellos supuestos en los que se acredite que la solicitud de jubilación ha sido resuelta favorablemente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

5.- El valor de las indemnizaciones previstas en los números 2 y 3 de este artículo, se revalorizarán de acuerdo con el incremento fijado anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos.

Artículo 73.- Otras prestaciones.

1º.- Anticipos reintegrables:

Los trabajadores con contrato fijo al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades podrán solicitar anticipos con un límite máximo de 3000 euros, a devolver sin interés en un plazo máximo de 36 meses.

Los anticipos se solicitarán a través de la Secretaria General Técnica correspondiente, ajustándose al procedimiento siguiente:

a) Los créditos asignados a cada Consejería por el concepto de anticipos del personal laboral serán distribuidos para su concesión entre las solicitudes recibidas, de conformidad con los criterios expuestos en el apartado c).

b) Cualquier petición de anticipo será válida para todo el año, acumulándose a las peticiones recibidas en lo sucesivo, en el supuesto de no concesión por insuficiencia de crédito.

c) La distribución de los créditos se efectuará de conformidad con los siguientes criterios y según la prelación que se expresa:

Primero.- Gastos ocasionados al personal que haya sido objeto de movilidad geográfica.

Segundo.- Gastos de enfermedad o siniestros.

Tercero.- Vivienda, por este orden:

- Adquisición de primera vivienda
- Intereses de préstamos de primera vivienda
- Reforma de primera vivienda

Cuarto.- Adquisición de mobiliario de hogar o vehículos.

Quinto.- Estudios, propios o de familiar de primer grado.

Sexto.- Traslados voluntarios dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Séptimo.- Otros gastos.

d) En el supuesto de coincidencia de varias peticiones que impidan la concesión de anticipos al no haber suficiente crédito, deben concederse por orden de antigüedad, salvo que el trabajador más antiguo hubiese obtenido algún anticipo de la Administración de la Junta de Comunidades, en cuyo caso la preferencia se altera en favor del que posee menos antigüedad.

2º.- Otros anticipos:

Se concederán anticipos de hasta dos mensualidades del salario base y complemento de antigüedad a los trabajadores con contrato de trabajo de carácter fijo que lo soliciten en el mes de enero de cada ejercicio económico.

Los interesados reintegrarán estos anticipos dentro del ejercicio económico en que lo hayan solicitado.

El presente anticipo es incompatible con el regulado en número anterior.

3º.- El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal, así como en los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de seis años, continuará percibiendo la totalidad de sus haberes o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persistan dichas situaciones.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 74.- Representación colectiva.

1º.- La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 representativa se regirá por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las normas que las desarrollen, en el resto de legislación vigente y en los Pactos o Acuerdos que se firmen entre ambas partes.

2º.- Para facilitar las funciones de representación, la Administración concederá dispensa total de asistencia al trabajo con garantía de derechos y retribuciones, a un número igual al de representantes de cada una de las Centrales Sindicales en la Comisión Paritaria. En estos casos la Administración, con carácter general, procederá a la contratación de sustitutos del personal dispensado.

3º.- Los trabajadores con dispensa total de asistencia al trabajo por el ejercicio de actividades sindicales tienen derecho a percibir las mismas retribuciones que les corresponderían si estuvieren desempeñando su puesto de trabajo. Este derecho no alcanzará a las indemnizaciones ni a los gastos de locomoción, excepto aquellos que se deriven de reuniones convocadas por la Administración de la Junta de Comunidades.

Artículo 75.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1º.- Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las competencias, obligaciones y garantías reguladas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los derechos siguientes:

a) Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de 40 horas.

No se incluirá en el cómputo de crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de la Administración de la Junta de Comunidades.

La utilización del mencionado crédito deberá ser comunicada a la jefatura de personal correspondiente con una antelación mínima de 24 horas. En los supuestos de urgencia y previa comunicación a la jefatura de personal, los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, podrán ausentarse por el tiempo indispensable para el ejercicio de sus funciones. Las circunstancias que den lugar a esta excepcionalidad deberán justificarse en el plazo de 48 horas.

b) Acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia, a la copia básica de los contratos, al calendario laboral y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

c) La Administración se obliga a facilitar a cada Comité de Empresa, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades; igualmente tendrán derecho a la utilización de los diferentes elementos de reprografía existentes en los centros de trabajo en el desarrollo de su actividad de representación y para facilitar una mejor información a sus representados.

d) Dispondrán en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios sindical en lugar claramente visible y de uso exclusivo para la comunicación con los trabajadores.

e) Cuantos otros les sean reconocidos por la legislación vigente.

2º.- Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, previa comunicación al órgano de personal correspondiente, podrán acumular, entre sí, el crédito horario de que dispongan, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de 100 horas mensuales.

3º.- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidatos hasta cuatro años después del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Artículo 76.- Secciones Sindicales.

Los Sindicatos podrán designar Delegados Sindicales en los términos previstos en la normativa vigente y en los Pactos de Interlocución que se suscriban con la Administración.

Artículo 77.- Derecho de reunión.

1º.- 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 que estuviera disponible. Las Asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso de 72 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 Administración de la Junta de Comunidades.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso de 48 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 24 horas ante el Director del centro quien lo pondrá en conocimiento de la Secretaría General Técnica correspondiente, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

2º.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas anuales para la celebración de Asambleas.

3º.- Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 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 10 anuales en el caso de que la afiliación sea del 5 por 100, siendo 5 horas anuales las que dispondrán las Secciones Sindicales con afiliación inferior al 5 por 100 del colectivo.

4º.- El 33 por 100 de la plantilla que pueda convocar Asambleas dispondrá de 10 horas anuales.

5º.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

6º.- El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a 24 horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- 1.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la aplicación del mismo al personal que sea transferido requerirá la previa homologación de las categorías profesionales de origen, a los grupos y categorías que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con arreglo a la propuesta que formule la Comisión Paritaria constituida al efecto, por un lado la Administración y de otro, los representantes legales de los trabajadores. Este acuerdo deberá ser adoptado en el plazo máximo de tres meses a contar desde la efectividad material de las transferencias.

2.- Efectuada la homologación, los efectos retributivos que de ella se deriven se retrotraerán a la fecha de efectividad material de la transferencia si son favorables para los trabajadores.

SEGUNDA.- El personal perteneciente a cada una de las categorías profesionales existentes en el IV Convenio Colectivo se integrará en alguna de las categorías profesionales que se describen en el **Anexo I** del presente Convenio Colectivo de acuerdo con la tabla de equivalencias que figura en dicho Anexo.

TERCERA.- Durante el segundo semestre de 2006 se constituirá una mesa técnica para la elaboración del catálogo de funciones de las categorías profesionales, así como la valoración de sus puestos tipo.

CUARTA.-El personal adscrito a los centros relacionados en el artículo 43.4 del III Convenio Colectivo, continuará disfrutando a título personal en tanto permanezca en sus actuales puestos de trabajo, de la jornada de trabajo que viniese realizando a la entrada en vigor del presente Convenio y de los periodos de descanso en Semana Santa y Navidad que se le reconocía en el artículo 52.7º, del III Convenio Colectivo.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, los periodos de descanso de Semana Santa y Navidad del personal no docente a que se refiere el párrafo anterior, se disfrutarán dentro del periodo vacacional que el calendario escolar oficial fije para cada provincia.

QUINTA.- El personal laboral que por sentencia judicial firme tenga reconocida una jornada inferior a la normal mantendrá tal reducción exclusivamente mientras permanezca en su actual centro de trabajo.

SEXTA.- Complemento personal no absorbible: Comprende las cantidades reconocidas por tal concepto en los anteriores Convenios Colectivos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, manteniéndose inalterables durante la vigencia de este.

SEPTIMA.- La Comisión Paritaria determinará los supuestos en los que puede ser de aplicación la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

OCTAVA.- A los trabajadores pertenecientes a la categoría de conductor que en el ejercicio de sus funciones sean sancionados administrativamente con la retirada del permiso de conducción, se les atribuirá durante el tiempo que dure ésta el desempeño de otras funciones.

La anterior garantía solamente podrá ser aplicada de nuevo al mismo trabajador si hubiesen transcurrido cinco años desde la finalización del último período en que hubiera hecho uso de la misma.

NOVENA.- Los trabajadores pertenecientes a la categoría de conductor que no se encuentren en posesión de los permisos de conducir clase C y D, podrán participar en los procedimientos de provisión de todos los puestos de trabajo adscritos a esta categoría, excepto en aquellos para los que se determine dicho requisito en la Relación de Puestos de Trabajo por aplicación de la legislación vigente en esta materia.

DECIMA.- Las referencias que en el texto del Convenio Colectivo se hacen a los trabajadores de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, deben entenderse realizadas a las trabajadoras y trabajadores, lo que se recoge en esta disposición adicional por acuerdo unánime de todas las mujeres y hombres que componen la Comisión Negociadora.

DECIMOPRIMERA.- Cualquiera de las partes legitimadas podrá solicitar la constitución de la Mesa Negociadora al objeto de adaptar el contenido del mismo a los Acuerdos que se puedan suscribir entre el Consejo de Gobierno y los Sindicatos o a los cambios normativos que se produzcan en materia de función pública.

DECIMOSEGUNDA.- Cuando la normativa en materia de función pública lo permita, se estudiará en el seno de la Comisión Paritaria, la posibilidad de qué categorías profesionales de personal laboral son susceptibles, en razón a la afinidad de funciones existentes, de ser cubiertas mediante promoción interna cruzada por personal funcionario de carrera.

DECIMOTERCERA.- Se constituirá una mesa técnica en el ámbito de la Comisión Paritaria, competente para el conocimiento de las condiciones de trabajo de los Profesores de Religión de primaria y secundaria que presten sus servicios en centros públicos de la Administración de la Junta de Comunidades, respetándose, en todo caso, el Convenio suscrito entre la Administración del Estado y la Santa Sede.

DECIMOCUARTA.- Se habilita a la Comisión Paritaria para la modificación de las titulaciones académicas de los Anexos IV, V y VI.

DECIMOQUINTA.- Las horas realizadas en sábados domingos y festivos se percibirán también por el personal que se encuentre en las siguientes situaciones o disfrute de los siguientes permisos o licencias: incapacidad temporal; dispensados totalmente de asistencia al trabajo por ejercicio de funciones de representación sindical; vacaciones anuales; permisos del artículo 53. 2º.2.1 letras a, e y g del presente convenio colectivo.

Para los supuestos mencionados en el apartado anterior, el cálculo de la retribución por horas realizadas en sábados, domingos, festivos se efectuará tomando como base las horas de dicha naturaleza que les habrían correspondido realizar conforme al contenido del cuadrante de planificación de servicios confeccionado en su centro de trabajo.

A dicha base de cálculo se aplicarán los valores vigentes correspondientes al trabajador en cada momento.

En caso de no poder llevarse a cabo dicho cálculo por cualquier circunstancia, se tomará como base para la acreditación del citado concepto del número de horas de dicho tipo efectuadas por el sustituto designado para el desempeño de las labores del trabajador ausente.

En este caso, si el trabajador sustituto tuviera reducción de jornada y el sustituido no, dicha reducción no será aplicable a los devengos que correspondan a este último, de forma que la base de cálculo obtenida será incrementada proporcionalmente hasta su adecuación al ámbito de una jornada completa.

Si no fuera posible obtener la base de cálculo mencionado mediante alguno de los dos criterios anteriores, se utilizará como tal base la media mensual de horas de sábados, domingos, festivos y noches realizadas en el centro por los trabajadores de su misma categoría profesional y puesto de trabajo, en el año natural inmediato anterior a aquel en que se produzca la ausencia o dispensa de asistencia.

Finalmente, si no fuera posible utilizar algunos de los criterios plasmados con anterioridad, se tomará como base de cálculo la media de horas de dicha naturaleza realizadas por el trabajador afectado en los tres últimos meses naturales completos anteriores al inicio del hecho causante de la inactividad.

Para que exista derecho al reconocimiento de haberes por horas de sábados., domingos , festivos y noches en los tres supuestos mencionados, será preciso que el centro donde preste sus servicios el trabajador desarrolle su actividad, con carácter general , durante algunas de estas jornadas, y exista una previa determinación de los trabajadores afectados por dicha jornada así como del horario que en las mismas deben realizar, salvo que el cierre del centro coincida con el período de vacaciones de 23 días laborables establecido en el artículo 54 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso se tendrá derecho a la percepción de haberes.

DECIMOSEXTA.- Centros con derecho a la indemnización por gastos de locomoción: (pendiente fijar los ya existentes de convenios anteriores)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.-El personal laboral que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tenga reconocido el complemento previsto en la Disposición Adicional Segunda del II Convenio Colectivo, continuará percibiéndolo mientras permanezca en el desempeño del puesto de trabajo por el que se le reconoció. Este complemento desaparecerá en el momento en que se haya realizado el proceso de funcionarización, salvo para aquellos trabajadores que por no reunir los requisitos de titulación no pudieran presentarse a los correspondientes procesos selectivos.

SEGUNDA.- El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo venga recibiendo ininterrumpidamente la indemnización por comida prevista en el apartado 1.4 del artículo 22 del Convenio Colectivo del MOPU (BOE de 1-10-85), por residir en municipios de más de 100.000 habitantes y desempeñe sus funciones en centros de trabajo de la misma población de residencia, en jornada partida de 40 horas semanales, percibirá un complemento no absorbible en cuantía de 14.000 pesetas al mes, mientras mantenga tal jornada de trabajo.

TERCERA.-En los dos primeros procesos selectivos que se realicen de manera independiente por el sistema de promoción interna no se exigirá el requisito de titulación académica del artículo 33.2 c).

CUARTA.- En los dos primeros procesos selectivos de personal laboral fijo que se realice por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad tras la entrada en vigor del presente Convenio, el personal laboral temporal que preste servicios en la Administración de la Junta de Comunidades y que solicite participar en el mismo para el acceso a la Categoría Profesional en la que estuviera contratado, estará exento del requisito de titulación académica específica exigido, en su caso, para el ingreso en la misma en el Anexo VI, siempre que posea la titulación genérica del Grupo correspondiente. Aquellos que no superaran los procesos selectivos y carezcan de la titulación específica exigida no podrán formar parte de las bolsas de trabajo derivadas de los mismos.

QUINTA.-Hasta que se configuren las bolsas de trabajo de personal temporal derivadas del primer proceso selectivo convocado tras la entrada en vigor de este Convenio, el personal temporal integrado en las actuales estará exento del requisito de titulación académica específica exigido, en su caso, en el Anexo VI para el acceso a la Categoría Profesional de que se trate.

CUARTA.- La participación en el concurso de traslados del segundo turno se iniciará en el concurso correspondiente al mes de octubre de 2006.

ANEXO I
CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES QUE SE INTEGRAN

<i>IV CONVENIO COLECTIVO</i>		<i>V CONVENIO COLECTIVO</i>	
CATEG./ESPECIALIDAD	NIVEL	CATEGORIA	SALA. BASE
TITULADO SUPERIOR	I		
SERVICIOS GENERALES		TITULADO SUP. SERVICIOS GENERALES “a extinguir”	I
AGRONÓMICA		TITULADO SUP. AGRONÓMICA “a extinguir”	I
JURÍDICA		TITULADO SUP. JURÍDICA “a extinguir”	I
MEDICINA		TITULADO SUP. MEDICINA “a extinguir”	I
PSICOLOGÍA		TITULADO SUP. PSICOLOGÍA “a extinguir”	I
VETERINARIA		TITULADO SUP. VETERINARIA “a extinguir”	I
FORMACIÓN Y EMPLEO		TITULADO SUP. FORMACIÓN Y EMPLEO “a extinguir”	I
DIPLOMADO UNIVERSITARIO	II		
SERVICIOS GENERALES		DIPLOMADO UNIV. SERVICIOS GENERALES “a extinguir”	II
DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES		DIPLOMADO UNIV. DIRECTOR SERVICIOS SOCIALES “a extinguir”	II
DIRECTOR C.A.I.		DIPLOMADO UNIV. DIRECTOR C.A.I. “a extinguir”	II
AGRÍCOLA		DIPLOMADO UNIV. AGRÍCOLA “a extinguir”	II
ENFERMERÍA		DIPLOMADO UNIV. ENFERMERÍA “a extinguir”	II
E.G.B.		DIPLOMADO UNIV. E.G.B. “a extinguir”	II
FISIOTERAPIA		DIPLOMADO UNIV. FISIOTERAPIA “a extinguir”	II
LOGOPEDIA		DIPLOMADO UNIV. LOGOPEDIA “a extinguir”	II
MONITOR OCUPACIONAL		DIPLOMADO UNIV. MONITOR OCUPACIONAL “a extinguir”	II
FORMACIÓN Y EMPLEO		DIPLOMADO UNIV. FORMACIÓN Y EMPLEO “a extinguir”	II
DIPLOMADO UNIVERSITARIO	II		
EDUCADOR DE INFANCIA		DIPLOMADO UNIV. EDUCADOR DE INFANCIA “a extinguir”	II
EDUCADOR		DIPLOMADO UNIV. EDUCADOR “a extinguir”	II
E.T.A.R.	II	E.T.A.R. “a extinguir”	II

IV CONVENIO COLECTIVO		V CONVENIO COLECTIVO	
CATEG./ESPECIALIDAD	NIVEL	CATEGORIA	SALA. BASE
ADMINISTRADOR	III	ADMINISTRADOR "a extinguir"	II
ADMINISTRATIVO INFORMATICA	III		
DESARROLLO		ADMINISTRATIVO INFORMATICA DE DESARROLLO "a extinguir"	III
EXPLOTACIÓN		ADMINISTRATIVO INFORMATICA DE EXPLOTACIÓN "a extinguir"	III
ANIMADOR SOCIO CULTURAL	III	ANIMADOR SOCIO CULTURAL "a extinguir"	III
ENCARGADO GENERAL	III		
AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL		ENCARGADO AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	III
OBRAS PÚBLICAS		ENCARGADO GENERAL OBRAS PÚBLICAS	III
JEFE DE COCINA "a extinguir"		JEFE DE COCINA "a extinguir"	III
JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS		JEFE DE MANTENIMIENTO	III
SERVICIOS		ENCARGADO GENERAL DE SERVICIOS	III
ARTES GRÁFICAS		JEFE DE ARTES GRÁFICAS	III
MONITOR	III		
JEFE DE TALLER		MONITOR JEFE DE TALLER	III
DE CENTRO		MONITOR DE CENTRO	III
MEDIO AMBIENTAL		MONITOR DE MEDIO AMBIENTE	III
TECNICO ESPECIALISTA EN JARDIN INFANCIA	III	TECNICO ESPECIALISTA EN JARDIN INFANCIA	III
VERIFICADOR	III	VERIFICADOR	III
ADMINISTRATIVO	IV	ADMINISTRATIVO "a extinguir"	III
AUXILIAR PECUARIO	IV	AUXILIAR PECUARIO "a extinguir"	III
AUXILIAR TECNICO	IV	AUXILIAR TECNICO "a extinguir"	III
DELINEANTE	IV	DELINEANTE "a extinguir"	III
ENCARGADO	IV		
AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL		ENCARGADO AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	III
OBRAS PÚBLICAS		ENCARGADO OBRAS PÚBLICAS	III
DE CENTROS DOCENTES		ENCARGADO AGRARIO Y MEDIOAMBIENTAL	III
SERVICIOS		ENCARGADO DE SERVICIOS	III
COCINERO	IV	COCINERO	III
ESPECIALISTA DE LABORATORIO	IV		
OBRAS PÚBLICAS		ESPECIALISTA DE LABORATORIO	III
GENERAL		ESPECIALISTA DE LABORATORIO	III
ESPECIALISTA DE OFICIOS	IV		
OBRAS PÚBLICAS		ESPECIALISTA DE OFICIOS OBRAS PÚBLICAS "a extinguir"	III
AUDIOVISUAL C. DOCENTES		ESPECIALISTA AUDIOVISUAL C. DOCENTES "a extinguir"	III
GENERAL		ESPECIALISTA DE OFICIOS GENERAL "a extinguir"	III
ESPECIALISTA DE RAYOS X	IV	ESPECIALISTA DE LABORATORIO	III
MECANICO REPARADOR OBRA	IV	MECANICO REPARADOR OBRA "a extinguir"	III
OPERADOR MAQUINARIA PESADA	IV	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	
PRACTICO TOPOGRAFIA	IV	PRACTICO TOPOGRAFIA "a extinguir"	III
MAQUINISTA	IV	MAQUINISTA "a extinguir"	III
AUXILIAR SERVICIOS TÉCNICOS	IV	AUXILIAR SERVICIOS TÉCNICOS "a	III

IV CONVENIO COLECTIVO		V CONVENIO COLECTIVO	
CATEG./ESPECIALIDAD	NIVEL	CATEGORIA	SALA. BASE
		extinguir”	
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	IV	AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	III
		TECNICO ESPECIALISTA EN INTERPRETACIÓN DE LA LENGUA DE SIGNOS	III
AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	V	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE “a extinguir”	IV
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	V	AUXILIAR ADMINISTRATIVO “a extinguir”	IV
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	V	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO “a extinguir”	IV
AUXILIAR DE LABORATORIO	V	AUXILIAR DE LABORATORIO	IV
AUXILIAR SANITARIO GENERAL	V	AUXILIAR SANITARIO	IV
SALUD PÚBLICA		AUXILIAR SANITARIO SALUD PUBLICA “a extinguir”	IV
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	V	AUXILIAR DE TOPOGRAFIA “a extinguir”	IV
OFICIAL PRIMERA GENERAL	V		
		OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO	IV
AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL		OFICIAL PRIMERA AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	IV
FONTANERO/CALEFACTOR		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
IMPRESOR REPRÓGRAFO		OFICIAL IMPRESOR REPRÓGRAFO	IV
ALBAÑIL		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
CARPINTERO		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
ELECTRICISTA		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
FOTÓGRAFO		OFICIAL PRIMERA FOTÓGRAFO “a extinguir”	IV
MAQUINISTA/LAVADERO		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
MECÁNICO		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
CONSERVACIÓN OBRAS PÚBLICAS		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
PELUQUERO		OFICIAL PRIMERA PELUQUERO “a extinguir”	IV
PINTOR		OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	IV
TRACTORISTA		OFICIAL PRIMERA AGRARIO Y MEDIOAMBIENTAL	IV
SOCORRISTA		SOCORRISTA	IV
EMPLEADO RESIDENCIA		OFICIAL PRIMERA EMPLEADO RESIDENCIA “a extinguir”	IV
MANTENIMIENTO		OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO	IV
CONDUCTOR	V	CONDUCTOR	IV
OPERADOR CONSOLA INFORMAT. “a extinguir”	V	OPERADOR CONSOLA INFORMATICA “a extinguir”	IV
PASTOR	V	OFICIAL PRIMERA AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	IV
VIGILANTE DE CARRETERAS	V	VIGILANTE DE CARRETERAS	IV
VIGILANTE DE OBRAS	V	VIGILANTE DE OBRAS	IV
GUARDA JURADO INIA “a extinguir”	V	GUARDA JURADO INIA “a extinguir”	IV

<i>IV CONVENIO COLECTIVO</i>		<i>V CONVENIO COLECTIVO</i>	
CATEG./ESPECIALIDAD	NIVEL	CATEGORIA	SALA. BASE
AYUDANTE DE COCINA	VI	AYUDANTE DE COCINA	IV
AYUDANTE DE OFICIOS	VI	OFICIAL SEGUNDA DE MANTENIMIENTO	IV
GUARDA JURADO	VI	GUARDA JURADO “a extinguir”	IV
OFICIAL SEGUNDA	VI		
AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL		OFICIAL SEGUNDA AGRARIO Y MEDIO AMBIENTAL	IV
OFICIAL SEGUNDA ALMACEN		OFICIAL SEGUNDA ALMACEN “a extinguir”	IV
GENERAL		OFICIAL SEGUNDA DE MANTENIMIENTO	IV
OFICIAL ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	VI	OFICIAL ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS “a extinguir”	IV
ORDENANZA	VII	ORDENANZA	V
PEON ESPECIALIZADO	VII		
GENERAL		PEON ESPECIALISTA	V
DE CENTRO		PEON ESPECIALISTA	V
DE CENTRO		PEON ESPECIALISTA	V
PERSONAL DE LIMPIEZA Y SERV. DOMESTICOS	VIII	PERSONAL DE LIMPIEZA Y SERV. DOMESTICOS	V

ANEXO II: PUESTOS TIPO

CATEGORÍA	C. ESPECÍFICO PUESTO	SALARIO BASE	TOTAL RETRIBUCIONES
GRUPO I	PUESTO BASE	26.346,88	26.346,88
TITULADO SUPERIOR	533,88	26.346,88	26.880,76
TITULADO SUPERIOR	2.135,40	26.346,88	28.482,28
TITULADO SUPERIOR	3.593,16	26.346,88	29.940,04
TITULADO SUPERIOR	3.695,76	26.346,88	30.042,64
TITULADO SUPERIOR	4.106,40	26.346,88	30.453,28
TITULADO SUPERIOR	4.270,80	26.346,88	30.617,68
TITULADO SUPERIOR	6.519,24	26.346,88	32.866,12
TITULADO SUPERIOR	10.918,68	26.346,88	37.265,56
TIT.SUP.INFORMATICA	6.823,68	26.346,88	33.170,56
TIT.SUP.INFORMATICA	10.611,48	26.346,88	36.958,36
TIT.SUP.INFORMATICA	13.706,76	26.346,88	40.053,64
TIT.SUP.INFORMATICA	18.203,16	26.346,88	44.550,04
TIT.SUP.INVESTIGAC.	3.593,16	26.346,88	29.940,04
GRUPO II	PUESTO BASE	22.508,22	22.508,22
DIPLOM.UNIVERSITARIO	533,88	22.508,22	23.042,10
DIPLOM.UNIVERSITARIO	2.135,40	22.508,22	24.643,62
DIPLOM.UNIVERSITARIO	2.640,48	22.508,22	25.148,70
DIPLOM.UNIVERSITARIO	2.669,28	22.508,22	25.177,50
DIPLOM.UNIVERSITARIO	3.695,76	22.508,22	26.203,98
DIPLOM.UNIVERSITARIO	3.736,92	22.508,22	26.245,14
DIPLOM.UNIVERSITARIO	4.270,80	22.508,22	26.779,02
DIPLOM.UNIVERSITARIO	4.775,88	22.508,22	27.284,10
DIPLOM.UNIV.INFORM.	3.173,52	22.508,22	25.681,74
DIPLOM.UNIV.INFORM.	3.905,52	22.508,22	26.413,74
DIPLOM.UNIV.INFORM.	4.933,92	22.508,22	27.442,14
DIPLOM.UNIV.INFORM.	6.823,68	22.508,22	29.331,90
DIPLOM.UNIV.INFORM.	8.978,52	22.508,22	31.486,74
DIPLOM.UNIV.INFORM.	10.611,48	22.508,22	33.119,70
DIPLOM.UNIV.INFORM.	13.706,76	22.508,22	36.214,98
E.T.A.R.	2.135,40	22.508,22	24.643,62
E.T.A.R.	2.640,48	22.508,22	25.148,70
GRUPO III	PUESTO BASE	18.153,38	18.153,38
ENCARGADO GENERAL	1.484,68	18.153,38	19.638,06
ENCARGADO GENERAL	1.648,96	18.153,38	19.802,34
ENCARGADO GENERAL	3.620,08	18.153,38	21.773,46
ENCARGADO GENERAL	3.796,60	18.153,38	21.949,98
ENCARGADO GENERAL	5.221,60	18.153,38	23.374,98
ENCARGADO GENERAL	5.755,48	18.153,38	23.908,86
ENCARGADO GENERAL	7.023,62	18.153,38	25.177,00
VERIFICADOR	3.291,52	18.153,38	21.444,90
ADMINISTRADOR	1.484,68	18.153,38	19.638,06
ADMINISTRADOR	2.018,56	18.153,38	20.171,94

ADMINISTRADOR	3.620,08	18.153,38	21.773,46
ADMINISTRADOR	3.796,60	18.153,38	21.949,98
MONITOR	3.291,52	18.153,38	21.444,90
ADMTVO.INFORMÁTICA	3.560,80	18.153,38	21.714,18
ADMTVO.INFORMÁTICA	4.329,64	18.153,38	22.483,02
ADMTVO.INFORMÁTICA	5.061,64	18.153,38	23.215,02
ADMTVO.INFORMÁTICA	6.090,04	18.153,38	24.243,42
ADMTVO.INFORMÁTICA	7.979,80	18.153,38	26.133,18
ADMTVO.INFORMÁTICA	10.134,64	18.153,38	28.288,02
TÉCN.ESP.JARDÍN INF.	3.291,52	18.153,38	21.444,90
ESPECIALISTA LABORAT.	2.135,40	18.153,38	20.288,78
ESPECIALISTA LABORAT.	4.270,80	18.153,38	22.424,18
ESPECIALISTA OFICIO	533,88	18.153,38	18.687,26
ESPECIALISTA OFICIO	1.601,52	18.153,38	19.754,90
ESPECIALISTA OFICIO	2.135,40	18.153,38	20.288,78
ENCARGADO	328,56	18.153,38	18.481,94
ENCARGADO	862,44	18.153,38	19.015,82
ENCARGADO	1.930,08	18.153,38	20.083,46
ENCARGADO	2.463,96	18.153,38	20.617,34
ENCARGADO	2.640,48	18.153,38	20.793,86
ENCARGADO	2.997,84	18.153,38	21.151,22
ENCARGADO	3.198,22	18.153,38	21.351,60
ENCARGADO	3.732,10	18.153,38	21.885,48
ENCARGADO	4.599,36	18.153,38	22.752,74
ADMINISTRATIVO	533,88	18.153,38	18.687,26
ADMINISTRATIVO	2.135,40	18.153,38	20.288,78
ADMINISTRATIVO	2.640,48	18.153,38	20.793,86
ADMINISTRATIVO	4.775,88	18.153,38	22.929,26
AUXILIAR PECUARIO	2.135,40	18.153,38	20.288,78
ESPECIALISTA RAYOS X	2.135,40	18.153,38	20.288,78
PRÁCTICO TOPOGRAFÍA	1.930,08	18.153,38	20.083,46
MECÁNIC.REPARADOR OBRA	1.601,52	18.153,38	19.754,90
MECÁNIC.REPARADOR OBRA	3.732,10	18.153,38	21.885,48
OP.MAQUINARIA PESADA	3.732,10	18.153,38	21.885,48
AUXILIAR SERV.TÉCN.	2.135,40	18.153,38	20.288,78
COCINERO	492,84	18.153,38	18.646,22
COCINERO	821,40	18.153,38	18.974,78
COCINERO	1.026,72	18.153,38	19.180,10
COCINERO	1.355,28	18.153,38	19.508,66
COCINERO	2.135,40	18.153,38	20.288,78
COCINERO	2.628,24	18.153,38	20.781,62
COCINERO	2.956,80	18.153,38	21.110,18
AUXILIAR TEC.EDUCAT.	2.135,40	18.153,38	20.288,78
GRUPO IV	PUESTO BASE	15.747,92	15.747,92
OFICIAL PRIMERA	1.288,48	15.747,92	17.036,40
OFICIAL PRIMERA	2.356,12	15.747,92	18.104,04
OFICIAL PRIMERA	2.890,00	15.747,92	18.637,92
OFICIAL PRIMERA	3.395,08	15.747,92	19.143,00
OFICIAL PRIMERA	3.423,88	15.747,92	19.171,80
OFICIAL PRIMERA	4.486,70	15.747,92	20.234,62
OFICIAL PRIMERA	5.025,40	15.747,92	20.773,32

AUXILIAR SANITARIO	1.288,48	15.747,92	17.036,40
AUXILIAR SANITARIO	2.890,00	15.747,92	18.637,92
AUXILIAR SANITARIO	3.395,08	15.747,92	19.143,00
AUXILIAR AY.DOMIC.	1.288,48	15.747,92	17.036,40
AUXILIAR LABORATORIO	2.890,00	15.747,92	18.637,92
AUXILIAR LABORATORIO	5.025,40	15.747,92	20.773,32
AGENTE MEDIO AMB.	2.890,00	15.747,92	18.637,92
AGENTE MEDIO AMB.	5.025,40	15.747,92	20.773,32
AUXILIAR ADMINISTR.	1.288,48	15.747,92	17.036,40
AUXILIAR ADMINISTR.	2.890,00	15.747,92	18.637,92
AUXILIAR ADMINISTR.	3.395,08	15.747,92	19.143,00
AUXILIAR TOPOGRAFÍA	2.684,68	15.747,92	18.432,60
PASTOR	2.890,00	15.747,92	18.637,92
VIGILANTE OBRAS	3.218,56	15.747,92	18.966,48
VIGILANTE CARRETERAS	4.486,70	15.747,92	20.234,62
CONDUCTOR	1.288,48	15.747,92	17.036,40
CONDUCTOR	2.890,00	15.747,92	18.637,92
CONDUCTOR	4.486,70	15.747,92	20.234,62
CONDUCTOR	5.285,56	15.747,92	21.033,48
CONDUCTOR	6.887,08	15.747,92	22.635,00
CONDUCTOR	7.420,96	15.747,92	23.168,88
CONDUCTOR	9.889,36	15.747,92	25.637,28
CONDUCTOR	16.536,64	15.747,92	32.284,56
CONDUCTOR	19.204,84	15.747,92	34.952,76
OFICIAL SEGUNDA	369,60	15.747,92	16.117,52
OFICIAL SEGUNDA	533,88	15.747,92	16.281,80
OFICIAL SEGUNDA	1.601,52	15.747,92	17.349,44
OFICIAL SEGUNDA	2.135,40	15.747,92	17.883,32
OFICIAL SEGUNDA	2.505,00	15.747,92	18.252,92
OFICIAL SEGUNDA	2.869,66	15.747,92	18.617,58
OFICIAL SEGUNDA	3.732,10	15.747,92	19.480,02
OFICIAL SEGUNDA	4.270,80	15.747,92	20.018,72
AYUDANTE OFICIOS	533,88	15.747,92	16.281,80
AYUDANTE OFICIOS	1.601,52	15.747,92	17.349,44
AYUDANTE OFICIOS	2.135,40	15.747,92	17.883,32
AYUDANTE OFICIOS	3.732,10	15.747,92	19.480,02
AYUDANTE COCINA	533,88	15.747,92	16.281,80
AYUDANTE COCINA	2.135,40	15.747,92	17.883,32
GUARDA JURADO	2.135,40	15.747,92	17.883,32
GRUPO V	PUESTO BASE	14.183,14	14.183,14
ORDENANZA	2.057,16	14.183,14	16.240,30
ORDENANZA	3.658,68	14.183,14	17.841,82
ORDENANZA	4.163,76	14.183,14	18.346,90
PEÓN ESPECIALIZADO	739,20	14.183,14	14.922,34
PEÓN ESPECIALIZADO	1.273,08	14.183,14	15.456,22
PEÓN ESPECIALIZADO	2.135,40	14.183,14	16.318,54
PEÓN ESPECIALIZADO	2.340,72	14.183,14	16.523,86
PEÓN ESPECIALIZADO	2.874,60	14.183,14	17.057,74
PEÓN ESPECIALIZADO	2.057,16	14.183,14	16.240,30
PEÓN ESPECIALIZADO	3.124,80	14.183,14	17.307,94
PEÓN ESPECIALIZADO	3.658,68	14.183,14	17.841,82

P.LIMPIEZA Y SS.DD.	3.987,24	14.183,14	18.170,38
P.LIMPIEZA Y SS.DD.	4.392,94	14.183,14	18.576,08
P.LIMPIEZA Y SS.DD.	5.116,44	14.183,14	19.299,58
P.LIMPIEZA Y SS.DD.	5.255,38	14.183,14	19.438,52
P.LIMPIEZA Y SS.DD.	5.794,08	14.183,14	19.977,22

ANEXO III
RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL
DESDE EL 1 DE ENERO DEL AÑO 2006

GRUPO	SALARIO BASE (Euros/año/14 pagas)
I	26.346,88
II	22.508,22
III	18.153,38
IV	15.747,92
V	14.183,14

ANEXO IV

TITULACIONES ACADÉMICAS Y HABILITACIONES FUNCIONALES PARA EL CONCURSO PERMANENTE DE TRASLADOS ENTRE CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL MISMO GRUPO DE TITULACION

Grupo III

- **Jefe de Mantenimiento**

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención o equivalentes.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso o equivalentes.

- **Jefe de Artes Gráficas**

Técnico Superior en Diseño y producción editorial o equivalentes.

Técnico Superior en Producción en Industrias de artes gráficas o equivalentes.

- **Monitor de Medio Ambiente**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Monitor de Centro.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes.

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Monitor Jefe de Taller.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes.

- **Técnico Especialista en Jardín de Infancia.**

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Verificador.**

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos o equivalentes.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas o equivalentes.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos o equivalentes.

Técnico Superior en Producción por mecanizado o equivalentes.

- **Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.**

Técnico Superior en Interpretación de la lengua de signos

- **Encargado General Agrario y Medioambiental**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Encargado General Agrario y Medioambiental**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Encargado General de Obras Públicas**

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas o equivalentes.

Técnico Superior en Realización y planes de obra o equivalentes.

- **Encargado de Obras Públicas**

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas o equivalentes.

Técnico Superior en Realización y planes de obra o equivalentes.

- **Encargado General de Servicios**

Habilitación funcional

ó

Técnico Superior en Administración y finanzas o equivalentes.

Técnico Superior en Secretariado o equivalentes.

Técnico Superior en Alojamiento o equivalentes.

Técnico Superior en Restauración o equivalentes.

- **Encargado de Servicios**

Habilitación funcional

ó

Técnico Superior en Administración y finanzas o equivalentes.

Técnico Superior en Secretariado o equivalentes.

Técnico Superior en Alojamiento o equivalentes.

Técnico Superior en Restauración o equivalentes.

- **Cocinero.**

Técnico en Cocina o equivalentes.

- **Especialista de Laboratorio**

Técnico Superior en Análisis y Control o equivalentes.

Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico o equivalentes.

- **Operador Maquinaria Pesada.**

Habilitación funcional

- **Auxiliar Técnico Educativo**

Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes.

Grupo IV

- **Auxiliar de Laboratorio**

Técnico en Laboratorio o equivalentes.

- **Auxiliar Sanitario**

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería o equivalentes.

Técnico en Atención sociosanitaria o equivalentes.

- **Oficial Agrario y Medio Ambiental**

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas o equivalentes.

Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas o equivalentes.

Técnico en Explotaciones ganaderas o equivalentes.

Técnico en Jardinería o equivalentes.

Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural o equivalentes.

- **Oficial Impresor Reprógrafo**

Habilitación funcional.

- **Oficial de Mantenimiento**

Técnico en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o equivalentes.

- **Socorrista.**

Título de socorrista acuático.

- **Conductor.**
Habilitación funcional
- **Vigilante de Carreteras.**
Habilitación funcional
- **Vigilante de Obras Públicas**
Habilitación funcional
- **Ayudante de Cocina.**
Técnico en Cocina o equivalentes

Grupo V

- **Ordenanza**
Habilitación funcional
- **Peón especialista**
Sin habilitación funcional
- **Personal de limpieza y servicios domésticos**
Sin habilitación funcional

ANEXO V

TITULACIONES ACADÉMICAS PARA LA PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL Y HORIZONTAL

Grupo III

- **Jefe de Mantenimiento**

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de
manutención o equivalentes.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso o
equivalentes.

- **Jefe de Artes Gráficas**

Técnico Superior en Diseño y producción editorial o equivalentes.

Técnico Superior en Producción en Industrias de artes gráficas o equivalentes.

- **Monitor de Medio Ambiente**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o
equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o
equivalentes.

- **Monitor de Centro.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes.

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Monitor Jefe de Taller.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes

- **Técnico Especialista en Jardín de Infancia.**

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Verificador.**

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos o equivalentes.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas o equivalentes.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos o equivalentes.

Técnico Superior en Producción por mecanizado o equivalentes.

- **Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.**

- Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
- **Encargado General Agrario y Medioambiental**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Encargado Agrario y Medioambiental**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Encargado General de Obras Públicas**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Encargado de Obras Públicas**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Encargado general de Servicios**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Encargado de Servicios**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Cocinero.**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Especialista de Laboratorio**
Técnico Superior en Análisis y Control o equivalentes.
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico o equivalentes.
 - **Operador Maquinaria Pesada.**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes
 - **Auxiliar Técnico Educativo**
Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes.

Grupo IV

- **Auxiliar de Laboratorio**
Técnico en Laboratorio o equivalentes.

- **Auxiliar Sanitario**

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería o equivalentes.
Técnico en Atención sociosanitaria o equivalentes.

- **Oficial 1º Agrario y Medio Ambiental**

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones ganaderas o equivalentes.
Técnico en Jardinería o equivalentes.
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural o equivalentes.

- **Oficial 2ª Agrario y Medio Ambiental**

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones ganaderas o equivalentes.
Técnico en Jardinería o equivalentes.
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural o equivalentes.

- **Oficial Impresor Reprógrafo**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Oficial 1ª de Mantenimiento**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Oficial 2ª de Mantenimiento**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Socorrista.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes, y además,
Título de socorrista acuático.

- **Conductor.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Vigilante de Carreteras.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Vigilante de Obras Públicas**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Ayudante de Cocina.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

ANEXO VI

TITULACIONES ACADÉMICAS PARA EL ACCESO COMO PERSONAL LABORAL FIJO DE NUEVO INGRESO (sistema general de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad)

Grupo III

- **Jefe de Mantenimiento**

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención o equivalentes.

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Montaje y mantenimiento de instalaciones de edificio y proceso o equivalentes.

- **Jefe de Artes Gráficas**

Técnico Superior en Diseño y producción editorial o equivalentes.

Técnico Superior en Producción en Industrias de artes gráficas o equivalentes.

- **Monitor de Medio Ambiente**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Monitor de Centro.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes.

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Monitor Jefe de Taller.**

Técnico Superior en Integración social o equivalentes.

- **Técnico Especialista en Jardín de Infancia.**

Técnico Superior en Educación Infantil o equivalentes.

- **Verificador.**

Técnico Superior en Mantenimiento de equipo industrial o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de productos electrónicos o equivalentes.

Técnico Superior en Instalaciones electrotécnicas o equivalentes.

Técnico Superior en Sistemas de regulación y control automáticos o equivalentes.

Técnico Superior en Producción por mecanizado o equivalentes.

- **Técnico Especialista en Interpretación de la Lengua de Signos.**

Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes

- **Encargado General Agrario y Medioambiental**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Encargado Agrario y Medioambiental**

Técnico Superior en Gestión y organización de empresas agropecuarias o equivalentes.

Técnico Superior en Gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos o equivalentes.

- **Encargado de Obras Públicas**

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas o equivalentes.

Técnico Superior en Realización y planes de obra o equivalentes.

- **Encargado General de Obras Públicas**

Técnico Superior en Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción o equivalentes.

Técnico Superior en Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas o equivalentes.

Técnico Superior en Realización y planes de obra o equivalentes.

- **Encargado General de Servicios**

Técnico Superior en Administración y finanzas o equivalentes.

Técnico Superior en Secretariado o equivalentes.

Técnico Superior en Alojamiento o equivalentes.

Técnico Superior en Restauración o equivalentes.

- **Encargado de Servicios**

Técnico Superior en Administración y finanzas o equivalentes.

Técnico Superior en Secretariado o equivalentes.

Técnico Superior en Alojamiento o equivalentes.

Técnico Superior en Restauración o equivalentes.

- **Cocinero.**

Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes

- **Especialista de Laboratorio**

Técnico Superior en Análisis y Control o equivalentes.
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico o equivalentes.

- **Operador Maquinaria Pesada.**

Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes

- **Auxiliar Técnico Educativo**

Título de Bachiller, Técnico Superior o equivalentes.

Grupo IV

- **Auxiliar de Laboratorio**

Técnico en Laboratorio o equivalentes.

- **Auxiliar Sanitario**

Técnico en Cuidados auxiliares de enfermería o equivalentes.
Técnico en Atención sociosanitaria o equivalentes.

- **Oficial 1ª Agrario y Medio Ambiental**

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones ganaderas o equivalentes.
Técnico en Jardinería o equivalentes.
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural o equivalentes.

- **Oficial 2ª Agrario y Medio Ambiental**

Técnico en Explotaciones agrarias extensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones agrícolas intensivas o equivalentes.
Técnico en Explotaciones ganaderas o equivalentes.
Técnico en Jardinería o equivalentes.
Técnico en Trabajos forestales y de conservación del medio natural o equivalentes.

- **Oficial Impresor Reprógrafo**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Oficial 1ª de Mantenimiento**

Técnico en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o equivalentes.

- **Oficial 2ª de Mantenimiento**

Técnico en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o equivalentes.

- **Socorrista.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes, y además, **Título de socorrista acuático.**

- **Conductor.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Vigilante de Carreteras.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Vigilante de Obras Públicas**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

- **Ayudante de Cocina.**

Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico o equivalentes.

Grupo V

- **Ordenanza**

Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes

- **Peón especialista**

Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes

- **Personal de Limpieza y Servicios Domésticos**

Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes