

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Consortio Ciudad Monumental, Histórico-Artística y Arqueológica de Mérida”. Asiento 32/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa CONSORCIO CIUDAD MONUMENTAL, HISTÓRICO-ARTÍSTICA Y ARQUEOLÓGICA DE MÉRIDA, con código informático 06001322, suscrito el 27-06-2006, de una parte, por la representación empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de agosto de 2006.

El Director General de Trabajo,
P.A. (Orden de 22-06-2005.- D.O.E. de 30),
El Secretario General,
JOSÉ MANUEL JOVER LORENTE

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL “CONSORCIO CIUDAD MONUMENTAL, HISTÓRICO-ARTÍSTICA Y ARQUEOLÓGICA DE MÉRIDA”, PERIODO 1-7-2006 a 31-12-2008.

Artículo 1. Partes negociadoras ámbito y vigencia.

a) Partes negociadoras. El presente Convenio se ha negociado entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio de la

Ciudad Monumental de Mérida (en adelante, Consorcio), estando legitimados al efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ámbito. Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal laboral que presta su trabajo en el Consorcio. Asimismo, este Convenio será de aplicación al personal cuyo ingreso se produzca posteriormente.

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o no, susceptibles de división, que le sean aplicados proporcionalmente.

c) Vigencia. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2006 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2008.

Las partes negociadoras se obligan, dentro del ámbito temporal señalado en el párrafo anterior, a plazos distintos en los puntos en que así se diga.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 5, párrafo final, de los Estatutos del Consorcio, y su contenido obliga, durante su vigencia, al Consorcio, a los trabajadores incluidos en su ámbito personal y al Comité de Empresa.

Artículo 3. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de cuatro meses anterior a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido anualmente.

Artículo 4. Organización del trabajo.

Con sujeción a la legislación vigente, la organización del trabajo corresponde a la Dirección del Consorcio, sin perjuicio de la participación de los representantes legítimos de los trabajadores.

El Comité de Empresa del Consorcio participará en esta materia estudiando las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas, siendo oídas en sus conclusiones y en todas

aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades: a) mejora de la prestación de servicios al ciudadano, b) simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos, c) adecuación de plantillas de personal al trabajo a realizar, d) clasificación y determinación correcta entre puestos de trabajo y categorías profesionales, e) aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo, evaluación del desempeño, g) mejora de la calidad del empleo aplicando instrumentos de profesionalización, promoción y formación del personal; y h) establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

A partir de los cinco días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria por tres representantes de los trabajadores del Consorcio y tres representantes del Consorcio.

Dicha Comisión tendrá como funciones: elaborar su propio reglamento de funcionamiento que deberá contener la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la misma; vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.

Para la validez de los acuerdos, deberá estar constituida con la presencia de, al menos, tres miembros de cada una de las partes.

Las reuniones de este órgano se celebrarán ordinaria y obligatoriamente cada seis meses y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno, los acuerdos entraran en vigor al día siguiente o en aquella otra fecha o plazo que se determine por la Comisión Paritaria.

Artículo 6. Clasificación profesional.

Se establecen 5 grupos profesionales en los que deberán integrarse el personal del Consorcio y las categorías profesionales establecidas en el Anexo I:

En el Grupo I estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y esté en posesión del título expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia y haya sido contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para lo que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo II estará integrado el personal laboral que tenga una categoría laboral correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio y que posea Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado o título equivalente y haya sido contratado para realizar funciones o desempeñar puestos de trabajo calificados como de Técnico Medio.

En el Grupo III estará integrados el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que posea Título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, Bachiller (L.O.G.S.E.), Bachilleratos Experimentales, Formación Profesional específica de Grado Superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo IV estará integrados el personal laboral que tenga una categoría correspondiente este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que posea Título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, Titulado de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas Medias, Formación Profesional Específica de Grado Medio, Módulo Profesional Experimental de Nivel 2 ó Formación Laboral y haya sido contratado para desempeñar puestos de trabajo en los que se haya exigido esta titulación.

En el Grupo V estará integrado el personal laboral que tenga una categoría correspondiente a este Grupo conforme al Anexo I del presente Convenio, que se halle en posesión del Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social) y haya sido contratado para realizar los trabajos que corresponden a la categoría incluida en este grupo.

Artículo 7. Retribuciones.

A) Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

1. Sueldo base, que será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo. Su cuantía se establece en el Anexo III.
2. Complemento de categoría. Su cuantía se establece en función del nivel asignado a la categoría conforme al Anexo III, estableciéndose 7 niveles.
3. Complemento de Nivel de Promoción Profesional: Se asigna a cada trabajador en función de la formación y cualificación profesional derivada de la antigüedad en la categoría. Comprende a su vez tres niveles por cada nivel de categoría:

Nivel 3) Corresponde a todos los trabajadores del Consorcio desde el inicio de su relación laboral o desde el inicio de la prestación de servicios en la categoría correspondiente. Se dota, al inicio del Convenio, con el 20% del antiguo complemento de grupo (del I Convenio), convertido en el presente Convenio en complemento de categoría, que se detrae de este concepto.

Nivel 2) Corresponde a aquellos trabajadores que acreditan mayor formación y cualificación profesional por antigüedad, asignándose a aquellos trabajadores que dispongan de 2 años de antigüedad ininterrumpida en la categoría o prestado servicios más de 3 años en la categoría que ostentes de forma interrumpida. En caso de promoción de categoría, el trabajador mantendrá el nivel 2 de su anterior categoría si éste es superior al nivel 3 de su nueva categoría. Absorbe la base inicial el nivel anterior.

Nivel 1) Corresponde a aquellos trabajadores que acrediten una especial formación y cualificación profesional en su categoría. Se asigna a los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 7 años en la categoría y reúnan, además, los méritos que, para cada categoría, se establecen en el Anexo V de este Convenio. Retribuido en una cantidad superior al 10% de la cantidad correspondiente en cada momento al nivel 2.

3. Paga de Septiembre: corresponde a aquellos trabajadores con más de dos años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, estableciéndose su cuantía por categorías en el Anexo III. Se abona en pago único en el mes de septiembre.

4. Complemento de antigüedad, que se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Empresa y su cuantía será única para todos los grupos. Su cuantía será de 459,20 euros al año o de 32,80 euros al mes. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de trabajo efectivo.

4. Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extraordinarias al año, compuestas por el sueldo base, complemento de categoría, antigüedad y el complemento de nivel de promoción profesional, a abonar en junio y diciembre.

5. Complementos específicos: Se destinan a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, como son:

a) Turnicidad: Es el complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche en semanas consecutivas, entendiéndose por tal una rotación de como mínimo el 25% de la jornada en el periodo de tiempo considerado en cada caso.

La cuantía de este complemento se fija en 419,27 euros anuales, que se percibirán en doce mensualidades para los trabajadores que lo realicen todo el año.

b) Trabajos en domingos y/o festivos: Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en domingo y/o festivo. Su cuantía será de 30,04 euros por cada domingo y/o festivo trabajado en jornada completa y en función de las horas trabajadas en caso contrario. Su abono será mensual.

c) Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana se abonarán con un recargo del 25% del salario base mensual más el complemento de grupo que perciba el trabajador proporcional a dichas horas.

Igualmente, percibirán un complemento de nocturnidad del 25% del salario base mensual más el complemento de grupo en doce mensualidades, los trabajadores que habitualmente realicen la totalidad de su trabajo entre las horas citadas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

d) Toxicidad y Peligrosidad: su cuantía será de hasta el 20% del sueldo base percibido por el trabajador en función del tiempo de exposición a situaciones tóxicas o peligrosas, de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Será concedido por primera vez o revisado por resolución del Director Gerente, previa comunicación al Comité de Empresa, siendo imprescindible para conceder este complemento que haya informado favorablemente el Comité de Seguridad y Salud.

En cualquier caso el complemento deberá responder a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifican.

e) Complemento de Dirección o de Coordinación de Departamento o Área. Lo percibirán los trabajadores a los que se encomienden, respectivamente, funciones de Dirección o de coordinación de Departamento, Área o Sección, por libre designación durante el tiempo de permanencia en los mismos. Tanto los complementos de Dirección como los de Coordinación serán consolidables en un máximo de un 75%, a razón de un 25% anual computado desde el día del nombramiento.

f) Complemento de jornada partida: Este complemento lo percibirán todos los trabajadores que por la naturaleza y organización del servicio presten sus servicios en jornada laboral dividida en

periodos de mañana y tarde. Su cuantía será de 3,77 euros al día. Se devengará por día trabajado y su abono será mensual.

g) Complemento específico de taquilleros del Teatro Romano. Lo percibirán los taquilleros que presten sus servicios en la taquilla del recinto monumental del Teatro y Anfiteatro Romanos de Mérida. Su cuantía será de 2,72 euros por cada día trabajado en la citada taquilla en jornada completa y, es caso contrario, en cuantía proporcional a las horas trabajadas. Su abono será mensual.

h) Complemento de disponibilidad. Lo percibirán aquellos trabajadores que por libre designación del Director Gerente, deban estar a disposición del Consorcio para el desarrollo de sus funciones fuera del horario laboral con carácter permanente o de forma temporal. Su cuantía será fijada por la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa, se abonará mensualmente y exclusivamente durante el tiempo que permanezcan en esta situación.

B) Las cuantías del sueldo base, complemento de categoría, complemento de nivel de promoción profesional, complemento de promoción económica, complemento de antigüedad y todos los complementos específicos, excepto nocturnidad y peligrosidad y toxicidad, se incrementarán durante los años de vigencia del presente Acuerdo en el porcentaje que para las retribuciones del personal laboral determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para los años 2007 y 2008.

C) Para compensar la pérdida del poder adquisitivo, durante la vigencia del Convenio se incrementarán las retribuciones salariales de los trabajadores en la cuantía establecida en el Anexo IV, distribuyéndose el incremento establecido para cada categoría en los años de vigencia del Convenio y entre los conceptos retributivos establecidos en el mismo. El incremento retributivo establecido en el presente Convenio se aplicará con efectos desde el 1 de julio de 2006 (sin efectos retroactivos), exclusivamente para los trabajadores con contrato de trabajo en vigor en la citada fecha. Para los trabajadores contratados con posterioridad, le será de aplicación desde la fecha de contratación.

Artículo 8. Puestos de libre designación.

La Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa, podrá determinar puestos de coordinación de departamento o área y designar para ocuparlos a cualquier trabajador fijo o adscrito al mismo por cualquiera de las instituciones consorciadas siempre que hayan prestado servicios para el Consorcio con una antelación mínima e ininterrumpida de dos años. Todo ello sin perjuicio de su derecho a obtener el complemento de coordinación

de departamento y a consolidar la retribución por el puesto de coordinación en la forma establecida en el artículo anterior, sin que el complemento de disponibilidad consolide en ningún momento.

La Dirección del Consorcio podrá determinar los trabajadores sujetos a disponibilidad fuera de horario laboral, sin perjuicio del derecho del trabajador a obtener el complemento de disponibilidad y de la negociación previa del complemento con el Comité de Empresa. Este complemento no consolidará en ningún caso.

Artículo 9. Dietas y gastos de desplazamientos.

Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicios ordenadas por los órganos directivos del Consorcio, serán abonadas en las condiciones del Decreto 51/1989. Para el resto de años de vigencia del presente convenio, se actualizarán con el incremento general que se establezca por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Para las dietas en el extranjero se estará a lo dispuesto en el Anexo III del Decreto 51/1989.

Los gastos de locomoción serán los establecidos oficialmente por la Dirección del Consorcio.

Artículo 10. Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente, parcial o total, efectuada por el I.N.S.S. a un trabajador, el Consorcio, previa petición del trabajador, procederá, por una sola vez, al cambio de puesto de trabajo siempre que la situación del interesado lo requiera y la organización del trabajo lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación, dentro de su mismo o inferior grupo, dando lugar a la correspondiente variación del contrato, y con respeto en todo caso, de la antigüedad inicial.

Excepcionalmente y en casos de enfermedad grave, que suponga riesgo para la salud de terceros, no incapacitante a efectos del I.N.S.S., procederá la adscripción definitiva del trabajador a un puesto de trabajo adecuado, mediante acuerdo del Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio previo informe médico emitido a instancias del Comité de Salud.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo.

1. Oferta de Empleo.

Corresponde al Consejo Rector del Consorcio la aprobación anual de la Oferta de Empleo de puestos de nueva creación o vacantes y su forma de provisión.

La Dirección del Consorcio no podrá convocar pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo indefinido que no hayan sido previstos en la Oferta de Empleo, sin perjuicio de su cobertura mediante contrato de trabajo temporal hasta su provisión definitiva una vez incluida en la Oferta de Empleo.

La propuesta de Oferta de Empleo será elaborada por la Dirección del Consorcio previa negociación con el Comité de Empresa.

2. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo en el Consorcio, excluidos los puestos de libre designación, se realizará con arreglo a los siguientes procedimientos:

Primero. Turno Libre.

La Dirección del Consorcio podrá convocar pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo de la Oferta de Empleo o para cubrir necesidades temporales, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente respecto del Turno de Ascenso.

Se podrán convocar pruebas selectivas por Turno Libre para constituir bolsas de trabajo de determinadas categorías profesionales con objeto de cubrir necesidades temporales, coincidiendo con las pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo o con carácter independiente.

Segundo. Turno de ascenso.

La Dirección del Consorcio ofrecerá por Turno de Ascenso los puestos de trabajo de nueva creación correspondientes a todas las categorías profesionales siempre que existan trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el párrafo siguiente. La Dirección podrá utilizar este procedimiento aunque el puesto de trabajo no esté previsto en la Oferta de Empleo.

En el Turno de Ascenso podrán participar todos los trabajadores fijos acogidos a este Convenio, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años.
- b) Haber transcurrido más de dos años desde que obtuvieron la condición de trabajadores fijos.
- c) Cumplir los requisitos de titulación exigidos en el artículo 6º de este Acuerdo y, en su caso, los requisitos legales exigidos para la habilitación profesional en determinadas categorías.

d) Pertenecer a una categoría profesional encuadrada bien en el mismo grupo profesional, bien en el inmediatamente inferior al de aquella a la que se pretende acceder o bien en el grupo profesional inferior en dos tramos al que se pretende acceder (de tal forma que se podrá ascender del III al I, del IV al II y del V al III).

Tercero. Contratación genérica a través del Sexpe.

La cobertura de puestos de trabajo correspondientes a personal no permanente que se pretendan cubrir con contratos de trabajo inferior a seis meses y relativos a categorías en las que no exista bolsa de trabajo, se podrá realizar mediante contratación genérica a través del Sexpe.

En estos casos, corresponde al Sexpe o Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa, y al Tribunal de Selección la selección final de los trabajadores mediante valoración de méritos.

Cuarto. Contratación directa.

La Dirección del Consorcio podrá contratar directamente, sin necesidad de ajustarse a los procedimientos de selección anteriores, en los siguientes casos:

1. Contratación de trabajadores temporales que intervengan en proyectos de investigación financiados con cargo a Planes de I+D de la Junta de Extremadura o del Estado.
2. Contratación de trabajadores temporales que intervengan en proyectos de arqueología y conservación que dispongan de financiación externa. En este caso, la Dirección del Consorcio sólo podrá llamar a trabajadores incluidos en las listas de trabajadores habilitados en la categoría profesional objeto de selección.

Una vez contratados, estos trabajadores se registrarán por lo dispuesto en el presente Convenio.

3. Tribunales de Selección.

En las pruebas selectivas por Turno Libre, Turno de Ascenso y Contratación Genérica se nombrará un Tribunal, en número no inferior a cinco miembros nombrados por la Dirección del Consorcio. Uno de ellos será miembro del Comité de Empresa, siempre que pertenezca al mismo grupo profesional o superior de la categoría objeto de las pruebas. Podrán intervenir como observadores un representante de cada una de las Centrales Sindicales que posean un nivel de titulación igual o superior al exigido para el acceso a la categoría profesional de que se trate.

El personal al servicio del Consorcio que forme parte como miembro en el Tribunal de Selección, será indemnizado por los gastos ocasionados como consecuencia de la asistencia a los mismos con arreglo a las cuantías establecidas al efecto por la Dirección del Consorcio.

4. Convocatorias de pruebas selectivas.

Las bases reguladoras de las pruebas selectivas por Turno Libre y Turno de Ascenso se aprobarán por convocatoria específica de la Dirección del Consorcio, previa negociación con el Comité de Empresa. En las contrataciones genéricas, la Dirección negociará previamente con el Comité el perfil del trabajador y la valoración de méritos.

Aprobadas las bases, podrán ser modificadas, ampliadas o corregidas por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. La interpretación de las bases, en caso de surgir dudas, corresponde a la Dirección del Consorcio, previo informe del Comité de Empresa.

Las convocatorias de trabajo habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio y demás normas de aplicación en esta materia, y se realizarán siguiendo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La publicidad de las pruebas selectivas por Turno Libre se realizará mediante publicación de las bases en el Tablón de Anuncios de la sede del Consorcio, en la página web del Consorcio en Internet y en las oficinas del Sexpe en Mérida, así como mediante anuncio de la convocatoria en el periódico regional de mayor tirada.

Las pruebas selectivas por Turno Libre comprenderán una prueba objetiva y un concurso de méritos debidamente baremado. En las pruebas selectivas por Turno de Ascenso y Contratación Genérica no será preceptiva la realización de prueba objetiva.

5. Bolsas de Trabajo.

Las bolsas de trabajo se regularán mediante las bases de su convocatoria aprobadas por la Dirección y por los acuerdos posteriores entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio. Sólo podrán ser utilizadas para atender contrataciones temporales, sin que se puedan realizar contratos de trabajo de carácter indefinido a través de las mismas.

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de los trabajadores se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

2. Con carácter general no deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador, salvo causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible, siempre y cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo y no pueda hacerse por los medios normales establecidos en el presente Convenio.

En el supuesto de que el desempeño de estas funciones fueran de categoría superior y excedan del período de un mes, deberá existir autorización expresa de la Dirección del Consorcio, comunicarse al Comité de Empresa y notificarse posteriormente a los interesados.

3. En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador ni la consolidación de las retribuciones, aunque se superen los límites establecidos en este artículo.

4. Cuando se realicen funciones de categoría superior, que no excederán de seis meses, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a que se le abone la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la que realice efectivamente.

5. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, que en cualquier caso no excederán del período máximo de un mes, debiendo comunicarse esta circunstancia al interesado y al Comité de Empresa.

Artículo 13. Jornada y horario.

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales o de 1.567 horas al año.

La jornada de trabajo se fijará por la Dirección del Consorcio en función de las necesidades de cada área o departamento de la empresa.

El personal laboral disfrutará de una pausa de 20 minutos en su jornada diaria entre las 9,30 y las 11,30 horas, debiéndose fijar al efecto un turno por cada área o departamento. Esta pausa se computará como trabajo efectivo.

Previo informe del Comité de Empresa, la Dirección del Consorcio confeccionará el calendario de trabajo en el último trimestre del año.

La Dirección del Consorcio confeccionará igualmente el horario de trabajo dentro del primer trimestre de cada año, previa notificación al Comité de Empresa.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, éstas no tendrán la consideración de extraordinarias, siempre que no rebasen la jornada ordinaria anual pactada y sin superar el límite de nueve horas diarias.

En aquellas áreas o departamentos que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos períodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

Todo el personal librará, como mínimo, 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, salvo pacto en contrario, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos, estableciéndose el mismo criterio para los días festivos.

A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En los años de vigencia del convenio que los días anteriores caigan en sábado o domingo, se considerará también festivo los días siguientes hábiles.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Sólo se efectuarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en aquellos casos necesarios para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdida de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.

Con carácter voluntario se podrán efectuar horas extraordinarias por ausencias imprevistas y otras circunstancias especiales y puntuales, apreciadas por la Dirección del Consorcio, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de cualquier modalidad de contratación, se incrementara en un 75% el valor de la hora ordinaria, teniendo en cuenta si se ha realizado en domingos o festivos.

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

Las horas extraordinarias realizadas se comunicarán al Comité de Empresa.

El valor de la hora extraordinaria se calculará incrementando en un 75% el valor de la hora ordinaria, computándose el complemento de trabajo de domingos y/o festivos en el caso de la hora extraordinaria realizada en domingo y/o festivo.

Para el cálculo de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula:

Hora ordinaria = salario base + complemento de categoría + complemento de nivel de promoción + paga de septiembre + antigüedad / número de horas de la jornada anual

La compensación por las horas extraordinarias podrá hacerse de común acuerdo entre las partes, mediante el disfrute de tiempo de descanso, con el incremento establecido en el párrafo anterior. En este caso, dicho tiempo se acumulará hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y dentro de un plazo máximo de 2 meses.

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de un mes y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre. A partir del año 2006 serán de un mes o de veintidós días hábiles.

Igualmente, los días hábiles de vacaciones se ampliarán a 23 para los trabajadores que tengan 15 años de antigüedad, a 24 para los que tengan 20 años de antigüedad, y a 25 para los que tengan 25 años de antigüedad.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días, a elección del trabajador, y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar necesariamente los días 1 y 16 de cada mes. Excepcionalmente, cuando no afecten a las necesidades del servicio, podrán ser autorizadas otras fechas o periodos con un mínimo de cinco días hábiles.

En aquellos centros o servicios, que por su cometido necesiten un trato distinto, se observará una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades, previa comunicación al Comité de Empresa.

Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario que previamente se había acordado, tendrá derecho a cuarenta días de vacaciones.

Si la antigüedad del trabajador en la empresa es inferior a un año, las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará por la Dirección del Consorcio antes del 30 de abril de cada año.

En el caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en baja por incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y en todo caso hasta el 10 de enero del año siguiente.

En la asignación de las vacaciones se procurará que los trabajadores que sean cónyuges o parejas de hecho disfruten las vacaciones en el mismo periodo de tiempo si así lo solicitan y siempre que no repercuta en el funcionamiento del servicio.

En aquellos departamentos, áreas o secciones sujetos a calendario especial, se procederá cada año a una rotación mensual en la asignación de vacaciones para que todos los trabajadores puedan disfrutar de las mismas en distintos meses.

Artículo 16. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores del Consorcio adheridos al acuerdo son:

a) Quince días por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.

b) Cinco días por nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo conforme a la Ley.

c) En caso de fallecimiento o enfermedad grave:

— Cinco días cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo, que deberá ser justificada mediante informe médico.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

— Tres días cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos, abuelos y hermanos) o afinidad (cónyuge de los nietos, abuelos y hermanos políticos), ampliable en uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador.

— Un día cuando se trate de tío o sobrino.

d) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la

necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.

e) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales o liberatorios en Centros Oficiales de formación y para asistir a las pruebas selectivas del turno de ascenso siempre que no coincidan con los días de descanso establecidos.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable en uno si dicho traslado se realiza a distinta localidad.

g) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización y no supere esta situación la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Si recibiera alguna indemnización, se descontará esta cantidad del salario que devengase.

h) Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En el supuesto de adopción de un hijo menor de 9 meses, se aplicarán los mismos derechos reconocidos en el párrafo anterior;

i) 6 días de permiso por asuntos particulares en el primer año de vigencia del presente acuerdo y 7 en el segundo y tercer año del Convenio. No se podrán acumular más de dos días de asuntos propios al mes, límite que, en caso excepcional autorizado por la Dirección, se podrá ampliar. Se supeditará dicho disfrute a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, debiéndose pedir con veinticuatro horas de antelación.

j) Durante las ferias locales, el Director Gerente podrá reducir el tiempo de la prestación de servicios. Los trabajadores que por necesidades de servicio, no puedan disfrutar de esta reducción durante las ferias locales, disfrutarán de una compensación horaria equivalente dentro del mes siguiente.

Artículo 17. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos con antigüedad, al menos, de un año, podrán solicitar con quince días de antelación, permiso sin sueldo por periodo no inferior a diez días ni superior a un año cada tres años. El tiempo máximo del permiso podrá fraccionarse en dos periodos de seis meses en los tres años.

En estas situaciones, si fuera preciso, el Consorcio garantizará la sustitución del trabajador.

El Comité de Empresa del Consorcio tendrá conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 18. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siendo de aplicación lo previsto en el Decreto 44/1996, de 26 de marzo.

Igualmente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución del salario antes mencionada quienes tengan a su cargo a un ascendiente mayor de 65 años de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 19. Suspensión de contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral del Consorcio al acuerdo tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en los casos de maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años. A este respecto se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal, el Consorcio completará desde el inicio de las mismas las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real.

Artículo 20. Excedencia.

I. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con el Consorcio en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

a) Por incompatibilidad.

Cuando el trabajador fijo se incorpore o acceda a otra categoría profesional o adquiera la condición de empleado público de esta Comunidad Autónoma, o de cualquier administración pública, o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector

público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

b) Por interés particular.

Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio desde su reingreso. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco.

Si el trabajador ha completado tres años como laboral fijo del Consorcio, o desde su reingreso, la duración de esta excedencia no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse antes de la fecha de finalización del período máximo de permanencia en esta situación, y siempre que haya transcurrido el período mínimo establecido.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá la extinción del contrato de trabajo y la pérdida de la condición de trabajador fijo del Consorcio.

c) Por agrupación familiar.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública o fuera de ella.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá la extinción del contrato y la pérdida de la condición de trabajador fijo del Consorcio.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad.

d) Para el cuidado de un hijo.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de permanencia en la situación de excedencia por cuidado de hijo.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

e) Para el cuidado de ascendientes o descendientes.

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un ascendiente de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de sesenta y cinco años que, por limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales determinadas, previo informe de

la Consejería de Bienestar Social, que requiera una atención continuada e intensiva.

Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a igual período de excedencia para atender el cuidado de descendientes minusválidos en las mismas condiciones.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo permanecido en dicha situación a efectos de antigüedad.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del período máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión.

Si el trabajador no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo y se perderá la condición de trabajador fijo del Consorcio.

2. Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular, siempre que se reúnan los requisitos exigidos para pasar a dicha situación. En caso contrario, quedará extinguido el contrato de trabajo.

Artículo 21. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de los trabajadores de los trabajadores a los que no corresponda reserva de puesto de trabajo se efectuará por participación en los procedimientos de selección que se convoquen conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de este

acuerdo para puestos de trabajo de la misma categoría profesional y especialidad.

Artículo 22. Jubilación.

1. La jubilación forzosa de todo el personal laboral del Consorcio se producirá a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de que el trabajador pueda completar los periodos de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social.

2. Los trabajadores adheridos al acuerdo podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta años, siempre que reúnan los requisitos legales, percibiendo por ello la siguiente indemnización:

Jubilación a los 64 años: 7.212,14 euros.

A los 63 años: 7.572,74 euros.

A los 62 años: 7.933,35 euros.

A los 61 años: 8.293,96 euros.

A los 60 años: 8.654,56 euros.

Para tener derecho a esta indemnización, el trabajador deberá solicitarla con al menos un año de antelación a la fecha prevista para la jubilación y tener una antigüedad en la empresa de cinco años. Si fuera inferior la antigüedad, se aplicará la indemnización proporcional a la antigüedad del trabajador.

En el caso de jubilación a los 64 años, se hará en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985.

La indemnización correspondiente podrá ser abonada por el Consorcio a prorrata, durante los meses comprendidos entre la fecha de jubilación y los doce meses siguientes.

Los efectos económicos del presente artículo serán aplicables a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Artículo 23. Indemnización por incapacidad o fallecimiento.

1. En caso de incapacidad permanente absoluta los trabajadores fijos tendrán derecho a una indemnización, abonable en el plazo máximo de noventa días a partir de la notificación al Consorcio de la correspondiente resolución del INSS, por importe de treinta mil euros si deriva de accidente laboral o de quince mil euros si deriva de otra causa.

2. En el supuesto del fallecimiento de trabajador fijo, el Consorcio vendrá obligado a abonar a sus herederos de aquél una indemnización de treinta mil euros si deriva de accidente laboral o de quince mil euros si deriva de otra causa.

3. Los trabajadores temporales, tendrán derecho en caso de incapacidad permanente absoluta declarada por el INSS y derivada de accidente laboral prestando servicios para el Consorcio, a una indemnización de dieciocho mil euros. En caso de fallecimiento de los trabajadores temporales derivada de accidente laboral prestando servicios de sus servicios para el Consorcio, sus herederos tendrán derecho a una indemnización de dos millones ochocientos mil pesetas.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán aplicables a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 24. Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes del Consorcio en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Procedimiento y graduación de las sanciones.

1. El procedimiento de imposición de sanciones graves o muy graves se sujetará a los siguientes trámites.

A. Se abrirá el procedimiento por acuerdo del Director Gerente, quien nombrará Instructor y Secretario. El Instructor deberá ser miembro del personal laboral del Consorcio con la misma o superior categoría que la del trabajador expedientado. El Secretario será miembro del personal laboral del Consorcio. En el acuerdo de apertura del expediente se recabará informe del coordinador o responsable del área o departamento donde trabaje el interesado o donde se hayan producido los hechos.

B. El Instructor notificará al interesado el acuerdo de inicio del expediente así como el pliego de cargos, concediéndole un plazo de diez días para formular alegaciones y proponer pruebas. Asimismo dará traslado del acuerdo de iniciación y pliego de cargos al Comité de Empresa.

C. Se abrirá un periodo de prueba por plazo de quince días para practicar aquellas pruebas que el Instructor estime pertinentes de las propuestas por el interesado y las que acuerde de oficio.

D. Terminado el periodo de prueba, dictará el Instructor propuesta de resolución que notificará al interesado, concediéndole un plazo de diez días para que pueda formular nuevas alegaciones y presentar documentos.

E. Transcurrido el plazo anterior, el Instructor remitirá el expediente al Director Gerente, quien resolverá el expediente. El caso

de despido, la resolución del Director Gerente deberá ser ratificada por la Comisión Ejecutiva.

2. Para la graduación de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- e) La reincidencia.

Artículo 26. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

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

Artículo 27. Clasificación de las faltas.

Las faltas que pueden cometer los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, pueden ser leves, graves o muy graves.

Artículo 28. Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- 2) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
- 3) La no-comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo un día o periodo inferior.
- 5) El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los áreas o departamentos donde se realice el trabajo.

6) La violación leve del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

Artículo 29. Faltas graves.

Son faltas graves:

- 1) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Consorcio. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- 2) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante tres días al mes.
- 3) La no asistencia al trabajo durante dos días al mes sin causa que lo justifique.
- 4) El abandono del trabajo sin autorización.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la empresa en su caso.
- 6) La comisión de dos faltas leves durante un trimestre.
- 7) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.
- 8) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 9) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
- 10) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 11) La falsedad o simulación de datos facilitados al Consorcio.
- 12) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 13) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social,

ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

14) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

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

16) La embriaguez dentro de la jornada laboral.

17) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo o puesto de trabajo, cuando causen perjuicio al Consorcio, a los interesados o se utilicen en beneficio propio.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

2) Más de dos faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.

4) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

5) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.

6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

8) La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

9) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

10) Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.

11) La utilización y uso tanto de equipos como de personal del Consorcio para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajador.

Artículo 31. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

2. Por faltas graves:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a cinco meses.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

3. Por faltas muy graves:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de cinco meses y un día a tres años.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso hasta dos años.

d) Despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

5. No obstante, la realización por los trabajadores de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.4 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura, modificado por la Ley 4/1991, de 19 de diciembre.

6. Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también al Comité de Empresa.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

Artículo 32. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección del Consorcio tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Estos plazos quedan interrumpidos por la iniciación del expediente disciplinario, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los sesenta días, las impuestas por faltas graves prescriben a los veinte días y las impuestas por faltas leves prescriben a los diez días. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

Artículo 33. Derechos Sindicales de los trabajadores del Consorcio.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, en esta materia se estará a lo dispuesto en los acuerdos que se aprueben entre la Dirección y el Comité de Empresa del Consorcio sobre derechos sindicales.

Artículo 34. Salud Laboral de los trabajadores del Consorcio.

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que el Consorcio tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Consorcio.

A este fin, se estará a lo que establezca el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio, en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias que la complementen.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento de los trabajadores del Consorcio.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los Servicios, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos

profesionales podrán asistir a cursos de formación profesional y promoción, de acuerdo con lo que se establezca en el Acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio sobre formación y perfeccionamiento de los empleados públicos.

Artículo 36. Prestaciones no salariales.

El Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio se comprometen a negociar un acuerdo que recoja las prestaciones no salariales que puedan corresponder a los trabajadores del Consorcio.

Disposición transitoria

Primera: El Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio elaborarán los acuerdos a que se refieren los artículos 33, 34, 35 y 36 en un plazo de cinco meses contados desde la entrada en vigor del Convenio. En el mismo plazo, definirá las categorías creadas en el presente Convenio.

Segunda: El Comité de Empresa y la Dirección del Consorcio definirán, en el plazo de cinco meses contados desde la entrada en vigor del presente convenio, las funciones correspondientes a las categorías de nueva creación.

Disposiciones adicionales.

Primera. Mejoras de las condiciones de trabajo.

Todas las condiciones que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Administración bien por norma legal, Convenio Colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa.

Disposición final.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 2006 sin necesidad de aprobación por la Comisión Ejecutiva al haberse pronunciado previamente, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

En la ciudad de Mérida, el día veinte y siete de junio de dos mil seis se firma el presente texto.

Por el Consorcio de la Ciudad Monumental de Mérida,

Por los representantes de los trabajadores,

ANEXO I

RELACION DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	CATEGORÍAS
I	1 ECONOMISTA LETRADO ARQUEÓLOGO HISTORIADOR INFORMÁTICO PROGRAMADOR BIBLIOTECARIO MUSEÓLOGO ARQUITECTO INGENIERO TOPÓGRAFO DOCUMENTALISTA RESTAURADOR TÉCNICO SUPERIOR (DE ADMINISTRACIÓN, LABORAL Y DE PREVENCIÓN, DE DIFUSIÓN O SIMILARES)
II	2 RESTAURADOR DIPLOMADO TOPÓGRAFO INFORMÁTICO TÉCNICO MEDIO (GRÁFICO, DE LABORATORIO, DE ADMINISTRACIÓN, LABORAL Y DE PREVENCIÓN, DE APOYO I+D O SIMILARES)
III	3 ENCARGADO DE MANTENIMIENTO TÉCNICO GRÁFICO
IV	4 CAPATAZ ADMINISTRATIVO AUXILIAR DE BIBLIOTECA TÉCNICO DE OFICIOS
IV	5 AUXILIAR DE TOPOGRAFÍA DIBUJANTE DE ARQUEOLOGÍA

	AUXILIAR DE ARQUEOLOGÍA AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICIAL DE 1ª DE ALMACEN OFICIAL DE 1ª DE MANTENIMIENTO O CONSERVACIÓN OFICIAL DE 1ª DE JARDINERÍA AUXILIAR DE APOYO I+D
V	6 TAQUILLERO DEPENDIENTE DE TIENDA
V	7 PEÓN ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGÍA PEÓN ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO PEÓN ESPECIALIZADO EN JARDINERÍA VIGILANTE DE RECINTOS ARQUEOLÓGICOS CONSERJE LIMPIADOR

ANEXO II

DEFINICIÓN DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO 1.

ECONOMISTA, LETRADO, ARQUEÓLOGO, HISTORIADOR DEL ARTE, INFORMÁTICO PROGRAMADOR, BIBLIOTECARIO, MUSEÓLOGO, ARQUITECTO, INGENIERO TOPOGRÁFICO

Es el trabajador que, estando en posesión del título superior correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría y título.

GRUPO 2.

2.1. RESTAURADOR

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional como tareas de limpieza, restauración y consolidación de elementos u objetos arqueológicos. Estas tareas serán complejas y heterogéneas con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en los resultados.

2.2. TOPÓGRAFO

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría

profesional como realización en las oficinas del desarrollo del cálculo del trabajo efectuado en el campo, participando en la definición de los objetivos concretos de sus funciones, con un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad técnica a partir de directrices generales muy amplias.

3.3. INFORMÁTICO

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Diplomado correspondiente, realiza las funciones propias de su categoría profesional, responsabilizándose del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de dichas tareas.

GRUPO 3.

3.1. ENCARGADO DE MANTENIMIENTO

Es el trabajador que con la experiencia y conocimientos generales y técnicos, se ocupa de la correcta ejecución de los trabajos de su especialidad, responsabilizándose del funcionamiento de los medios materiales y realizando funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo. Colabora en la jefatura del personal, se encarga del mantenimiento y conservación de los monumentos bajo directrices marcadas por sus superiores, diligencia,

informa y valora los asuntos relacionados con sus funciones. Planifica, ordena y supervisa el conjunto de tareas del área, responsabilizándose de su unidad operatoria.

3.2. TÉCNICO GRÁFICO

Es el trabajador que realiza las funciones propias de su categoría profesional, como tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, y seguimiento referente a excavaciones y sondeos. Realiza el diseño gráfico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados por sus superiores. Informatiza y archiva la documentación recibida tanto gráfica como fotográfica. Demuestra el dominio de las nuevas tecnologías informáticas.

4.1. CAPATAZ

Es el trabajador que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de su especialidad, tiene a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de los distintos trabajos a realizar, siendo responsable de los medios materiales utilizados en los mismos y ejerciendo funciones de mando respecto al personal a su cargo. Colaborará con sus superiores inmediatos. Diligenciará, informará y valorará los asuntos relacionados con el servicio, responsabilizándose de los mismos. Igualmente puede conducir vehículos motorizados.

4.2. ADMINISTRATIVO

Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos, realiza funciones de trámites y seguimiento de expedientes económicos o administrativos encomendados por sus superiores. Realiza trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia y operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales con esmerada presentación. Y realiza cualquier otra función asimilable a la categoría.

4.3. AUXILIAR DE BIBLIOTECA

Es el trabajador que realiza las actividades profesionales de biblioteca que exijan comprobación de entradas y salidas de libros, legajos y documentos, atiende llamadas telefónicas y fax. Cumplimenta formularios, fichas y registros, maneja archivos, ordenadores y procesadores de texto. Confecciona listados informáticos, realiza fotocopias y las encuaderna. Realiza labores de embalaje y etiquetado de expediciones de libros, documentos y demás material gráfico.

GRUPO 4

5.1. AUXILIAR DE TOPOGRAFÍA

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos, está capacitado para las funciones siguientes: replanteos, levantamientos, nivelaciones y otros trabajos auxiliares bajo la supervisión de sus

superiores. Será el encargado de colaborar con el topógrafo, igualmente será responsable del equipo o material a él asignado. Puede realizar funciones asimilables a la especialidad.

5.2. DIBUJANTE DE ARQUEOLOGÍA

Ejecuta y desarrolla los diferentes trabajos propios de su profesión con especialización en arqueología, partiendo de la información y dibujos hechos con anterioridad en las excavaciones, sondeos o monumentos por ellos mismos o por la información recibida y supervisada por arqueólogos o topógrafos. Estos trabajos los deben realizar manualmente y asistidos y desarrollados por ordenador. Igualmente realizarán trabajos de reprografía en general, reproducción y calcado de planos. Se responsabilizarán de la herramienta y materiales asignados para su mantenimiento y cuidado.

5.3. AUXILIAR DE ARQUEOLOGÍA

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en intervenciones arqueológicas, realiza en dichas excavaciones y sondeos, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de las funciones siguientes: verificación y control de las obras, sondeos, seguimiento y excavaciones arqueológicas. Adoptará las medidas necesarias para el cuidado de que dichas excavaciones o sondeos se realicen en perfectas condiciones. Informará a sus superiores de cualquier incidencia o hallazgo, pudiendo paralizar dicha excavación, obra o sondeo si lo estima oportuno para garantizar el estado de conservación de elementos arqueológicos. Informatización de la documentación arqueológica. Puede manejar maquinaria y conducir vehículos. Será el encargado del mantenimiento y supervisión de la herramienta y maquinaria. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.4. AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el trabajador que realiza tareas o actividades administrativas que consisten en operaciones repetitivas o elementales, cálculo sencillo y archivo, con arreglo a las instrucciones recibidas o normas existentes, siempre en procedimientos simples. Utilizará terminales de ordenador, tratamientos de textos, máquinas de escribir y calcular, etc. Atenderá llamadas telefónicas y las realizará para resolver aspectos de su competencia, archivo, registro y cualquier otras función asimilable al cargo.

5.5. OFICIAL DE 1.ª DE ALMACÉN

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos en funciones de almacenaje, realiza los trabajos en almacenes y

dependencias con autonomía que exijan habitualmente iniciativa por parte del mismo trabajador que las desempeñe, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser auxiliado por otros trabajadores. En estas funciones se incluyen todas aquellas que por su analogía son asimilables a las siguientes: actividades de almacén.

5.6. OFICIAL DE 1.^a DE MANTENIMIENTO

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en mantenimiento, realiza en las obras, monumentos, servicios o dependencias, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, fontanería, carpintería, pintura, mecánica, etc. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. Puede conducir vehículos y máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre, si está en posesión del correspondiente permiso de conducir. Supervisión y mantenimiento de maquinaria y herramientas. Realizará las funciones asimilables a la especialidad.

5.7. OFICIAL DE 1.^a DE JARDINERÍA

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos y experiencia suficiente en labores de jardinería, realiza en monumentos, parques y jardines, sus actividades con autonomía e iniciativa, responsabilizándose de las mismas bajo la supervisión de sus superiores. Deberá poseer los conocimientos necesarios para la realización de tareas industriales como: podas, recortes, siembras, abonados e injertados de plantas y árboles. Tendrá la capacidad suficiente para realizar las tareas normales en viveros de plantas. Puede conducir vehículos si está en posesión del correspondiente permiso de conducir, manejar herramientas y maquinaria, responsabilizándose del mantenimiento de las mismas. Realizará las funciones asimilables a la categoría.

6.1. TAQUILLERO

Realiza la apertura y cierre de las dependencias o taquillas, controla la entrada a personas ajenas a los monumentos, atiende las llamadas telefónicas, vende las entradas dando cuenta y responsabilizándose de la liquidación diaria, canjeará y supervisará las entradas de otros monumentos, comprobando su numeración y precio. Facilitará el acceso a los visitantes que, mediante escrito, justifiquen la reducción o exención concedida por la Dirección de la Empresa. Distribuirán y notificarán la documentación y escritos que se les asigne por sus superiores, cumplimentarán los impresos, cuadrantes o estadísticas de la venta y número de entradas vendidas. Pueden realizar funciones asimilables a su categoría profesional.

GRUPO 5

7.1. PEÓN ESPECIALIZADO DE ARQUEOLOGÍA

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales (sean de mayor o menor esfuerzo físico). Igualmente puede manejar maquinaria manual.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: sondeos, seguimiento, extracción de restos arqueológicos delicados, identificación de los distintos niveles estratigráficos, limpieza, siglado, cubrición y protección de restos y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.2. PEÓN ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: pintura, montajes, albañilería, fontanería, y cualquier otra función asimilable a la especialidad.

7.3. PEÓN ESPECIALIZADO EN JARDINERÍA

Es el trabajador con capacidad necesaria para llevar a cabo funciones concretas y otras de apoyo dentro de su especialidad y de acuerdo con su capacidad, así como para realizar todo tipo de tareas manuales sencillas, incluso las de esfuerzo físico. Igualmente puede manejar maquinaria manual de funcionamiento fácil.

En esta especialidad profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: mantenimiento de jardines, efectuando cavas, riegos, desbroces, eliminación de malas hierbas, siega de césped, recogida de restos de recortes y podas, etc.

7.4. VIGILANTE DE RECINTOS ARQUEOLÓGICOS

Realiza tareas que consisten en la custodia y vigilancia que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran aptitudes prácticas y cuya responsabilidad están limitada por una supervisión directa o sistemática. En esta categoría profesional se incluyen las siguientes funciones: control de entrada y salida del personal y visitantes ajenos a los monumentos o áreas que tengan asignada, en

prevención de posibles desperfectos o sustracciones, incidirán en el respeto hacia las zonas de los monumentos peor conservadas y peligrosas, evitando el acceso y tránsito de personal.

7.5. CONSERJE

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la ejecución de encargos oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, apertura y cierre puntual de las dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio. Informa y orienta al público. Realiza el porteo del material y enseres que fueran necesarios. Franquea, deposita, entrega, recoge y distribuye la

correspondencia. Atiende las pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente. Realiza copias y maneja máquinas sencillas de oficina.

7.6. LIMPIADOR

Es el trabajador que realiza todas o algunas de las funciones mecánicas que abarcan las tareas de limpieza, ejecutando tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel elemental (limpieza en monumentos, locales, instalaciones, material de oficinas, vestuarios y otras análogas).

Anexo III

Retribuciones Salariales Mensuales 2006 sin incluir subida del Convenio

G	C	S. Base Cat.	Nivel	
1	1	1.253'49	464'10	180'90
1	2	1.253'49	464'10	164'29
1	3	1.253'49	464'10	130'24
2	1	1.027'68	379'94	148'87
2	2	1.027'68	379'94	135'20
2	3	1.027'68	379'94	106'84
3	1	852'72	315'52	121'26
3	2	852'72	315'52	110'13
3	3	852'72	315'52	87'83
4	1	852'72	283'72	109'91
4	2	852'72	283'72	99'82
4	3	852'72	283'72	79'43
5	1	729'91	269'85	104,78
5	2	729'91	269'85	95,17
5	3	729'91	269'85	75'62
6	1	729'91	189'98	77'71
6	2	729'91	189'98	70'57
6	3	729'91	189'98	54'35
7	1	706'52	178'84	71'38
7	2	706'52	178'84	64'82
7	3	706'52	178'84	50'67

Retribuciones Salariales Mensuales 2006 incluyendo subida del Convenio

G	C	S. Base	Cat.	Nivel	Total mes	Sept.
1	1	1.260'43	471'04	183'21	1.914,68	434'94
1	2	1.260'43	471'04	166'60	1.898,07	434'94
1	3	1.260'43	471'04	130'24	1.861,71	
2	1	1.033'46	385'72	150'80	1.569'98	376'26
2	2	1.033'46	385'72	137'13	1.556'31	376'26
2	3	1.033'46	385'72	106'84	1.526'04	
3	1	857'26	320'06	122'77	1.300'09	308'10
3	2	857'26	320'06	111'64	1.288'96	308'10
3	3	857'26	320'06	87'83	1.260'61	
4	1	856'88	287'87	111'29	1.256'04	293'37
4	2	856'88	287'87	101'20	1.245'95	293'37
4	3	856'88	287'87	79'43	1.230'73	
5	1	733'90	273'84	106,11	1.113'85	280'61
5	2	733'90	273'84	96,50	1.104'24	280'61
5	3	733'90	273'84	75'62	1.083'36	
6	1	733'23	193'30	78'82	1.005'35	244'89
6	2	733'23	193'30	71'68	998'21	244'89
6	3	733'23	193'30	54'35	980'88	
7	1	709'41	181'73	72'34	963'48	223'35
7	2	709'41	181'73	65'78	956'92	223'35
7	3	709'41	181'73	50'67	942'81	

Anexo IV

Incremento de Retribuciones por Convenio (artículo 7.C Convenio Colectivo) (en relación al primer Convenio Colectivo).

Incremento total de retribuciones

Grupo	Categoría	Total euros
I	1	1.620
II	2	1.350
III	3	1.060
	4	970
IV	5	930
	6	775
V	7	675

Distribución del incremento por años

2006	2007	2008
70%	20%	10%

Distribución del incremento por años y conceptos:

2006 y 2007	2008	
27'50%	6%	3%
Al nivel 2 de Promoción Profesional	Al Salario Base	Al Salario Base
12'50%	6%	3%
Al nivel 1 de Promoción Profesional	Al complemento de categoría	Al complemento de categoría
10%	6%	3%
A paga septiembre	A paga septiembre	A paga septiembre
	2%	1%
	Al nivel 2 de prom.	Al nivel 2 de prom.
Total	2006 - 2007 - 70 % + 20%	2008 - 10%

ANEXO V

ACCESO AL COMPLEMENTO DE NIVEL 1 Y PRECISIÓN SOBRE ACCESO A NIVEL 2

Se concederá a aquellos trabajadores que reúnan 14 puntos por acumulación de méritos de antigüedad, experiencia, titulación complementaria y formación con un mínimo de 7 años de antigüedad en la categoría que ostenten.

La valoración de méritos se efectuará del siguiente modo:

Antigüedad:

1 punto por año completo de servicios en la misma categoría laboral. Sin límite de puntos.

Experiencia previa:

0,75 puntos por año completo de servicios en la misma categoría laboral en otra entidad pública y 0,50 puntos por año completo de servicios en entidad privada o en actividad por cuenta propia. Hasta 4 puntos.

No se computarán los servicios reconocidos en antigüedad.

Titulación complementaria:

1 punto por cada nivel de estudios superior al exigido para la categoría, teniendo en cuenta la siguiente escala: certificado de

escolaridad, graduado escolar, bachillerato, diplomatura, licenciatura, doctorado. Hasta 4 puntos.

Formación:

0,1 puntos por cada 7 horas de formación impartidas por el Consorcio, entidad pública o entidad que imparta Plan de Formación con un máximo de 1 punto por curso. Los cursos impartidos por otras entidades se valorarán a razón de: 0,075 puntos por cada 7 horas de formación con un máximo de 0,75 puntos por curso. Los cursos deberán guardar relación con la categoría.

Se constituye una Comisión de Valoración de Méritos formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Consorcio, a quienes corresponde puntuar los méritos e interpretar los méritos anteriores.

La aplicación del nivel se efectuará a petición del interesado y previa acreditación en su caso de los méritos. El nivel 1 se abonará, en su caso, a partir del mes natural siguiente a aquél en que se efectúe la solicitud.

Acceso a nivel 2: en caso de antigüedad interrumpida de 3 años, se abonará el nivel a partir del mes siguiente a su solicitud por el interesado.

RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Comunidad General de Regantes del Canal de Orellana”. Asiento 33/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa “COMUNIDAD GENERAL DE REGANTES DEL CANAL DE ORELLANA” con código informático 0600162, suscrito el 17-07-2006, de una parte, por la representación empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito

de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 29 de agosto de 2006.

El Director General de Trabajo,
P.A. (Orden de 22-06-2005. D.O.E. de 30),
El Secretario General,
JOSÉ MANUEL JOVER LORENTE