

**Resolución de 28 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace público el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias (B.O.C. 18, de 6.2.1992) (1)**

### III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS (2)

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación y vigencia

##### **Artículo 1.** Ámbito personal y territorial (3).

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

excluyendo expresamente del mismo al personal transferido del Insalud.

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

##### **Artículo 2.** Ámbito temporal (3).

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero de 1993.

La vigencia será hasta el 31 de mayo de 1995.

La cuantía de los conceptos salariales que en el presente Convenio se pactan tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, debiéndose negociar las correspondientes a 1994 y 1995.

Con anterioridad a la presentación del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma se negociarán con el Comité

(1) Véanse Capítulo III, Título V, de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (L2/1987), y Decreto 63/1985, de 15 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la contratación laboral con carácter temporal (D63/1985).

(2) El presente Convenio se transcribe con las modificaciones introducidas en el apéndice de la Resoluciones de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994); 14 de mayo de 2015 (BOC 96, de 21.5.2015); y 13 de enero de 2016 (BOC 16, de 26.1.2016). El citado apéndice establece:

“**Primero.** Prorrogar la vigencia del III Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias (B.O.C. de 6 de febrero de 1992), hasta el 31 de mayo de 1995, a excepción de:

Artículos: 1, 2, 32, 33, 35, 40, 43 y 46.

Disposiciones Transitorias: Segunda, Tercera y Cuarta.

Disposiciones Adicionales: Cuarta, Sexta y Octava.

Anexos: II, IV, V, VI y VII.

Sustituyéndose por la redacción que figura en el apéndice.

“**Segundo.** Con efectos de 1 de enero de 1994, las actuales categorías profesionales se unifican según se indican en el anexo II del Convenio Colectivo, siendo las subrayadas las categorías profesionales en las que se unifican las que se encuentran a continuación.

Se establecen cinco grupos retributivos, cada uno con su denominación genérica y la titulación requerida, indicadas en el citado anexo II. En adelante cualquier necesidad de creación de una nueva categoría será remitida a la Comisión Asesora de Plantillas quien estimará su inclusión bajo alguna de las denominaciones existentes o la creación de una nueva, en cuyo caso procederá a su definición.

Dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo se establecerá por una Comisión integrada por cuatro miembros en representación de la Administración y cuatro miembros

en representación del Comité Intercentros, la definición de funciones de las categorías profesionales indicadas en el anexo II sobre unificación de categorías profesionales, procediendo asimismo a establecer los requisitos de titulación específicos. A tal fin en el acto de la firma del presente acuerdo se designarán los integrantes de dicha Comisión.

Asimismo se faculta a dicha Comisión para que pueda acordar posibles unificaciones o modificaciones de categorías bien derivadas de culminar el encuadramiento, informáticos (Grupos III, IV, V), o situaciones no previstas en el presente acuerdo. Los acuerdos que se adopten se remitirán a la Dirección General de Trabajo para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Hasta la publicación de las nuevas definiciones y funciones de categorías serán de aplicación, para las categorías que se ostentan actualmente, las que se recogen en los convenios de procedencia, aquellas que hayan sido acordadas entre las Coordinadoras y las Consejerías correspondientes, y en su defecto, las que se vinieran realizando a la entrada en vigor del presente acuerdo, debiendo ser análogas a las que existen en otros departamentos del Gobierno.

“**Tercero.** En relación con la provisión de vacantes de personal laboral derivada de la Oferta Pública de Empleo de 1992, aprobada por Decreto 99/1992, de 11 de junio (B.O.C. n° 79, de 17.6.92), seguirá su tramitación correspondiente toda vez que se inicia dicha provisión con la convocatoria del concurso de traslado por Orden de la Consejería de Trabajo y Función Pública de 9 de noviembre de 1992 (B.O.C. n° 159, de 18.11.92).

“**Cuarto.** Remitir a la Dirección General de Trabajo para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Canarias el presente texto.”

(3) Los artículos 1 y 2 se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

Intercentros los fondos necesarios para: homologación, encuadramiento, pluses, acción social, posibles ampliaciones de la jornada de los contratos a tiempo parcial, dotación del artículo 33, etc., que serán de aplicación para ese año.

**Artículo 3.** Formas y condiciones de denuncia del Convenio.

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

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

**Artículo 4.** Comisiones competentes para la ejecución del Convenio.

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

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

**Artículo 5.** CIVEA.

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Contratación, provisión de vacantes y selección de personal

**Artículo 6.** Contrataciones.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el período de prueba (1).

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

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

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

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

**Artículo 7.** Contratación temporal (2).

Los puestos de trabajo que respondan a la ac-

(1) Véase artículo 14 del presente Convenio.

(2) Véanse Decreto 63/1985, de 15 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la contratación laboral con carácter temporal, en sus diversas modalidades (D63/1985), y Orden conjunta de 28 de abril de 2000, de las Consejerías de Presidencia y de Economía y Hacienda, por la que se actualiza y modifica el régimen jurídico de las contrataciones de personal laboral temporal para tareas imprevistas, urgentes y no permanentes que regula el artículo 68 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (OC28/4/2000).

tividad regular, normal y permanente de la Administración autonómica, así como de sus organismos autónomos deberán ser atendidos por el personal laboral fijo (1).

La Administración deberá cubrir mediante contratación temporal por convocatoria pública las vacantes que se produzcan por I.L.T. o licencia sin sueldo superior a 10 días, así como los supuestos del artículo 28 del presente Convenio. Las vacantes fijas de plantilla se cubrirán igualmente una vez ejecutada la Oferta Pública de Empleo (2). En el resto de los casos se cubrirán por el sistema anterior si es necesario.

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

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

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

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

En los párrafos anteriores los criterios de selección que se establezcan se harán por la Administración previo informe de los representantes de los trabajadores (3).

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

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

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

la misma manera la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

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

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

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

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

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

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

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

Para la provisión de plazas vacantes, la Consejería de Trabajo y Función Pública (4) publicará la oportuna convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores fijos que pertenezcan al mismo grupo y categoría profesional similar o análoga que la vacante objeto de concurso. La participación será a plazas de la misma categoría profesional, idéntico régimen legal y condiciones contractuales.

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

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

(1) Véase artículo 67 de la Ley de la Función Pública Canaria (L2/1987).

(2) Véase artículo 70 de la Ley de la Función Pública Canaria (L2/1987).

(3) Véase Decreto 63/1985, de 15 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la contratación laboral con carácter

temporal, en sus diversas modalidades (D63/1985).

(4) Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad (véase Decreto 331/2011, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, D331/2011).

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

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

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

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

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

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

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

Las plazas que no se cubran por el procedimiento anterior se proveerán mediante promoción interna por el personal laboral que reúna la titulación y condiciones requeridas, aun siendo la categoría del mismo grupo o inferior, previa la superación de las pruebas selectivas. Para participar en este turno será necesario ostentar una antigüedad de al menos dos años como personal laboral fijo en la categoría profesional desde la que se opta (1).

El sistema de selección será el de concurso-oposición.

El procedimiento de selección será el de concurso para el personal fijo discontinuo o a tiempo parcial, siempre que opte a plazas de la misma categoría profesional, aplicándoseles en este caso el baremo establecido en el artículo anterior (2).

Las bases de la convocatoria deberán ser pro-

puestas por la Comisión Asesora de Plantillas, y contendrán en todo caso:

a) Número de plazas a cubrir.

b) Características de la plaza a ocupar.

c) Titulaciones.

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

Méritos profesionales, hasta un máximo de 12 puntos.

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

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

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

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

Méritos académicos:

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

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

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

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

f) Un temario específico al puesto de trabajo a desempeñar, y deberá ser publicado como mínimo dos meses antes de las pruebas (3).

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

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

En la convocatoria pública se hará constar con la mayor precisión posible el destino de la plaza y

(1) Este párrafo se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de diciembre de 2006 (B.O.C. 9, de 12.1.2007).

(2) Véanse Disposición Adicional séptima de este Convenio y Decreto 63/1985, de 15 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la contratación laboral con carácter temporal, en sus diversas modalidades (D63/1985).

(3) Véase artículo 79 de la Ley de la Función Pública Canaria (L2/1987).

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

La Administración deberá reservar un número de plazas para trabajadores con minusvalía no inferior al 3% de la convocatoria, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (1).

**Artículo 13. Tribunal Calificador.**

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

**Artículo 14. Período de prueba.**

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

- 90 días naturales para el personal de los grupos 1 y 2.
- 45 días naturales para el personal de los grupos 3 y 4.
- 15 días naturales para el resto de los trabajadores.

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

CAPÍTULO III

**Condiciones de trabajo**

**Artículo 15. Organización del trabajo.**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de la organización del trabajo corresponde a la Consejería, que la ejercerá a través de los órganos competentes en cada caso.

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

- a) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en los distintos centros.
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas

para la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

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

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

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

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

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

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

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

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

Al mismo tiempo que se comunica la realización de trabajos de superior categoría, la Consejería correspondiente iniciará el procedimiento de cobertura de dicha vacante por el sistema que se establece en este Convenio. El tiempo máximo de realización de trabajos de superior categoría no podrá ser superior a 5 meses en un año ni de 7 en dos años.

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

Los trabajadores podrán negarse a realizar tra-

(1) Véase artículo 79 de la Ley de la Función Pública Canaria (L2/1987).

bajos de superior e inferior categoría en el caso de que la orden no sea dada por escrito. Será nula cualquier orden que incumpla este apartado.

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

**Artículo 17.** Jornada de trabajo (1).

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

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

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

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

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

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

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

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

VHT = Valor hora de trabajo ordinaria.

SB = Salario base + 2 pagas extraordinarias.

A = Antigüedad.

PL = Pluses devengados en el mes.

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

Nd = Número de días trabajados con percepción de pluses.

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

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

**Artículo 18.** Descanso semanal.

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

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

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

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

**Artículo 19.** Vacaciones (2).

1. El personal tendrá derecho como mínimo a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de plantillas laborales de centros docentes, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso, un mes de vacaciones al

(1) Véase Decreto 284/1989, de 19 de diciembre, por el que se fija el horario de trabajo del personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificado por Decreto 120/1990, de 29 de junio (véase nota al art. 5.2.k de la Ley de la Función Pública Canaria, L2/1987).

(2) Téngase en cuenta la Resolución de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno Administración-Sindicatos sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (R12/6/2003).

igual que el resto del personal de dicho centro que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

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

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

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

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

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

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

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

9. Si al comienzo o durante el período de vacaciones el trabajador estuviera de baja o causara baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, o asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, autorizados por la Administración, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado el año natural a que tal período vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al período vacacional del año siguiente.

#### **Artículo 20.** Licencias no retribuidas.

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

**Artículo 21.** Permisos y licencias retribuidas. Serán considerados como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

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

1. 20 días naturales en caso de matrimonio.

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

3. Por maternidad 118 días (1).

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

5. La trabajadora, o en su defecto el trabajador, con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora (2).

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

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

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

9. En caso de traslado forzoso, o de mutuo

(1) Véase artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (B.O.E. 185, de 3.8.1984), añadido por la Ley 3/1989, de 3 de marzo (B.O.E. 57, de 8.3.1989), y modificado por Leyes 39/1999, de 5 de noviembre (B.O.E. 266, de 6.11.1999), 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. 164, de 10.7.2001), y 53/2002, de 30 de diciembre (B.O.E. 313, de 31.12.2002).

(2) Téngase en cuenta la Resolución de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno Administración-Sindicatos sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (R12/6/2003).

acuerdo, de centro de trabajo que implique cambio de residencia: 5 días, dentro de la misma isla, y 20 días en caso de isla distinta.

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

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

Estos días no serán acumulables a las vacaciones anuales reglamentarias.

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

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

#### **Artículo 22. Ropa de trabajo.**

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

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

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

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

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

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

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

1. Cumplir las disposiciones que en materia

de salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros y lugares de trabajo, por razón de la actividad que en ella se realice.

2. Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuera necesario, tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad, como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que vengan obligados.

4. Los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos en los términos previstos en el artículo 25. En ningún caso los trabajadores afectados podrán rehusar los reconocimientos médicos que se requieran para obtener la acreditación como manipuladores de alimentos.

5. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos y actividades peligrosas.

6. Determinar en los niveles jerárquicos, mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

7. Establecer aquellos cauces reguladores que, en cualquier momento, permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

8. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.

9. Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, técnico, mandos medios y trabajadores.

10. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de comenzar a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

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

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

13. Tener a disposición del personal la nor-



mativa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo o Salud Laboral.

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

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

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

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

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

**Artículo 25. Servicios médicos.**

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

CAPÍTULO IV

**Situaciones laborales**

**Artículo 26. Movilidad funcional.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional entre los Servicios de la Consejería, siempre que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador, se podrá efectuar sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o por las profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

**Artículo 27. Traslado forzoso.**

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

a) Una compensación por gastos de cuatrocientas veinte mil pesetas, si el traslado comporta cambio de residencia a una isla distinta de aquella

en que prestara sus servicios el trabajador, y de trescientas mil pesetas, si el cambio de residencia hubiera de realizarse dentro de la misma isla.

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

Cuando el traslado forzoso sea en la misma isla y no se produzca cambio de residencia, pero se ocasionara al trabajador un incremento en el gasto de desplazamiento, se abonará como concepto de gasto de viaje, para este solo concepto, según el Decreto de indemnización por razón del servicio (1), la cuantía que en km resulte de la diferencia entre la distancia desde el domicilio al anterior centro de trabajo y del domicilio al nuevo centro de trabajo, siempre que esta diferencia sea superior a 30 km y hasta un máximo de 100 km al día, entendiéndose esta distancia como la suma de los trayectos de ida y vuelta.

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

c) Al trasladado forzoso no le será de aplicación lo establecido en el Decreto de indemnización por razón del servicio (1), salvo en lo que se refiere a las cuantías del kilometraje y las dietas, estas últimas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Convenio.

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

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

El traslado forzoso llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad de las retribuciones respecto a la categoría profesional y todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

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

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

b) Disminuidos físicos y/o psíquicos.

c) Trabajadores con responsabilidades familiares.

d) Trabajadores mayores de 50 años.

En caso de igualdad de condiciones el traslado

(1) Véase Decreto 251/1997, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Indemnizaciones por razón del servicio (D251/1997).

afectará, dentro de cada uno de los grupos mencionados, al trabajador de menos antigüedad.

**Artículo 28.** Suspensión del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 29.** Excedencias.

1. Excedencias voluntarias.

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

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

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

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

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

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

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

2. Excedencia forzosa con derecho a reingreso automático a su puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad, que se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos para cualquier cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo. La reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días, a partir del cese en el cargo o función.

**Artículo 30.** Jubilaciones anticipadas.

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

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

El trabajador mayor de 60 años que, teniendo cubierto su período de carencia, y una antigüedad de al menos 9 años de servicios en la Comunidad Autónoma, solicite la jubilación anticipada, per-

cibirá un premio de jubilación por cada año que la anticipe respecto a la edad de 64 años, según el siguiente baremo:

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez, en su caso, la Administración, previo dictamen facultativo del especialista de la Seguridad Social y de otro facultativo más a propuesta de la Administración, procederá al cambio del puesto de trabajo más compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo.

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

Al cambio se procederá en el siguiente orden:

En la misma unidad del Centro.

En el mismo Centro de trabajo.

En la misma Consejería.

En otra Consejería.

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

El mismo criterio será de aplicación a la mujer embarazada cuando se produzcan circunstancias de esfuerzo físico, emanaciones de gases o radiaciones que puedan afectar a su estado. La

trabajadora acogida a este derecho se reincorporará a su puesto de trabajo una vez concluido su embarazo.

## CAPÍTULO V

### **Acción social y formación profesional**

#### **Artículo 32.** Actividades socio-culturales (1).

Para atender a estos fines se crea un fondo de 68.270.960 pesetas. En dicho fondo no están comprendidos aquellos otros ya establecidos para el mismo fin en diversas Consejerías, los cuales seguirán existiendo.

1. El fondo citado anteriormente será distribuido por la Comisión de Actividades Socio-Culturales, de acuerdo con lo siguiente:

A) Ayudas para la adquisición de material didáctico y por desplazamientos fuera de la isla de residencia habitual cuando los estudios no se puedan realizar en la misma, para los trabajadores y sus hijos que estudien (2).

B) Ayudas médico-farmacéuticas.

C) 1. Ayudas para manutención y transporte del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias que realice estudios.

2. Otras actividades socioculturales.

El fondo previsto en este artículo se distribuirá para los apartados indicados anteriormente en los porcentajes siguientes:

A) 70%; B) 20%; C) 10%.

Se faculta a la Comisión de Actividades Socio-Culturales para que en el caso de que existan remanentes en cualquiera de los apartados anteriores puedan destinar los mismos a cualquiera del resto de los apartados.

2. Tendrán derecho a solicitar las ayudas establecidas en el presente artículo los siguientes:

2.1. Ayudas para los apartados A), B) y C) del punto 1: el personal laboral fijo, los contratados temporales que en la fecha de publicación de la convocatoria acrediten haberlo estado durante los 10 meses anteriores, y los contratados temporales que ocupen plazas de fijos discontinuos y reúnan más de 10 meses de ocupación de dicha plaza ininterrumpidamente en los dos últimos períodos antes del día 31 del mes de diciembre de cada año.

2.2. Ayudas por el apartado A) del punto 1 del presente artículo: hijos de los trabajadores indica-

(1) El artículo 32 se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(2) Véase Decreto 342/1999, de 17 de diciembre, por el que se

aprueba el Reglamento regulador de la concesión y disfrute de las ayudas de estudio para el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos (D342/1999).

dos en el apartado 2.1 siempre que convivan con el mismo, dependan económicamente de éste, carezcan de ingresos propios o gocen de análoga prestación. La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando por motivos de separación legal los hijos queden a cargo del cónyuge.

Las propuestas de las convocatorias de las distintas ayudas serán elaboradas por la Comisión de Actividades Socio-Culturales.

La Administración realizará la oportuna convocatoria para la concesión de las ayudas respecto del año anterior recogidas en este artículo y publicará en el primer trimestre de cada año, o en su defecto en la fecha que determine la Comisión de Actividades Socio-Culturales, teniendo los solicitantes un mínimo de 20 días de plazo para la presentación de instancias.

La resolución de ayudas concedidas y denegadas será publicada en el Boletín Oficial de Canarias (1) con exposición del motivo de denegación y plazo de reclamación.

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

- Adquisición de viviendas, mejora o construcción de la misma.
- Estudios en isla diferente a la de residencia de cualquiera de los miembros de la unidad familiar.
- Vacaciones o actividades socio-culturales.
- Asistencia médica no recogida por la Seguridad Social.
- Asistencia médica.

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

Las ayudas contenidas en este artículo se financiarán con cargo a los fondos citados, sin que el importe global pueda superarlo.

### **Artículo 33. Seguro de accidentes y vida (2).**

La Comunidad Autónoma se obliga a contratar y abonar las primas correspondientes de un seguro de accidentes y de vida para todo el personal acogido por el presente Convenio, al objeto de

cubrir los riesgos de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, que garantice a los asegurados la cantidad de 2.000.000 de pesetas en caso de producirse dichas contingencias.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias incluirá en el Pliego de Condiciones para dicho seguro de vida la cobertura de riesgos que garantice a los asegurados una cantidad entre 2.500.000 pesetas y 3.000.000 de pesetas, siempre y cuando no suponga incremento del gasto para la Comunidad Autónoma de Canarias.

La Comisión de Actividades Socio-Culturales tendrá conocimiento del Pliego de Cláusulas Administrativas y el sistema de contratación.

### **Artículo 34. Responsabilidad Civil.**

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

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

El pago de las indemnizaciones por la Comunidad se efectuará sin perjuicio de que la Administración pueda exigir de los trabajadores a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves el debido resarcimiento, previa la instrucción y el expediente oportuno, con audiencia del interesado y el conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. El trabajador de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 35. Formación profesional (2).**

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

La Comisión de Formación elaborará y aprobará un plan de acción formativa y determinará los criterios de la acción formativa y participación en la misma.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Formación Profesional, la Administración podrá establecer la planificación de cursos de reconversión y capacitación profesional que puedan

(1) Véase Decreto 160/2009, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Boletín Oficial de Canarias (BOC) (D160/2009).

(2) Los artículos 33 y 35 se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

llevarse a cabo por acuerdos que, con carácter general, se adopten para los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias. A tal efecto se harán las gestiones correspondientes ante el I.C.A.P., I.N.E.M., I.C.F.E.M. y otros organismos, para propiciar que éstos impartan cursos de formación para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

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

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

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

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

#### **Artículo 36.** Perfeccionamiento.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 37.** Otros estudios.

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, que no tenga re-

lación directa con el puesto de trabajo que desempeñe, corresponderá a la Administración la concesión del permiso oportuno para la asistencia al mismo, en este caso no se devengarán gastos de viaje, ni dietas, ni de matriculación, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

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

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

## CAPÍTULO VI

### Régimen retributivo

**Artículo 40.** Incremento de las retribuciones (1).

Las retribuciones del personal acogido a este Convenio se incrementarán con efectos de 1 de enero de 1993, en el porcentaje de 1,8% respecto de las establecidas para 1992, incrementadas en el 0,09524%.

Respecto a la cláusula de revisión salarial para 1993 se estará a lo que se establezca en la normativa estatal.

Se establece un fondo de 400.000.000 de pesetas para homologación y encuadramiento que tendrá efectos de 1 de enero de 1993; la distribución de este fondo se establece en las cuantías de complementos de homologación y encuadramiento que figuran en el anexo VI, que se añadirán a los que se vinieran percibiendo por aplicación de los fondos correspondientes a 1989, 1990, 1991 y 1992, más los incrementos sucesivos. Las cuantías que serán de aplicación en cada una de las pagas, una vez acumuladas las anteriores e incluida la dotación de 1993, y que por tales conceptos corresponden a cada grupo y categoría, se establecen en el anexo VII.

Los fondos establecidos en la Concertación Social para Homologación y Encuadramiento correspondientes a 1994 serán distribuidos por la

C.I.V.E.A. con efectos de 1 de enero de 1994, y se añadirán a los que se vinieran percibiendo por aplicación de los fondos correspondientes a 1989, 1990, 1991, 1992 y 1993, más los incrementos sucesivos.

Los fondos establecidos en la Concertación Social para Homologación y Encuadramiento correspondientes a 1995 serán distribuidos por la C.I.V.E.A. con efectos de 1 de enero de 1995, y se añadirán a los que se vinieran percibiendo por aplicación de los fondos correspondientes a 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 y 1994, más los incrementos sucesivos.

**Artículo 41.** Retribuciones.

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

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

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

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

**Artículo 42.** Salario base.

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

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

**Artículo 43.** Antigüedad (1) (2).

Se fija la cuantía mensual del trienio para todos los trabajadores y trabajadoras en 28,59 euros para el ejercicio 2014 (3).

(1) Los artículos 40 y 43 se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(2) Por Orden de 28 de octubre de 1996 se dictan instrucciones a los distintos Departamentos del Gobierno de esta Comunidad

Autónoma Canaria, a los efectos del cómputo y pago de trienios al personal laboral temporal (B.O.C. 140, de 6.11.1996), modificada por Orden de 1 de julio de 1997 (B.O.C. 89, de 11.7.1997).

(3) El párrafo primero del artículo 43 se transcribe con la nueva redacción dada por Resolución de 14 de mayo de 2015 (BOC 96, de 21.5.2015).

La antigüedad se abonará a los trabajadores por trienios cumplidos.

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

Todos los trabajadores, fijos o temporales, con una actividad continua o discontinua, al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en función del tiempo servido, tendrán derecho al devengo de la antigüedad, por trienios cumplidos por el transcurso de tres años de servicios prestados (1).

A los efectos del cómputo del período de tres años (o el proporcional si la actividad fuera discontinua) se tomarán en cuenta todos los servicios prestados al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en cualesquiera de sus categorías o grupos profesionales, incluidos en el Anexo II del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se computarán todos aquellos servicios prestados dentro del iter contractual cuando no se hubiese producido interrupciones, entre la finalización de un contrato de trabajo e inicio del siguiente, superiores a un año (1).

Por los departamentos y organismos autónomos se tramitará el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores cuando se produzca el vencimiento normal de un trienio, reconociendo los que correspondan una vez contabilizados todos los periodos de actividad, con los efectos económicos que procedan (1).

#### **Artículo 44.** Anticipos reintegrables (2).

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

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

(1) Por Resolución de 14 de mayo de 2015, se añaden los párrafos cuarto, quinto y sexto al artículo 43 (BOC 96, 21.5.2015).

(2) El artículo 44 se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 2 de febrero de 2005 (B.O.C. 43, de 2.3.2005).

(3) El artículo 46 se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

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

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

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

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

#### **Artículo 46.** Pluses y complementos (3).

##### a) Pluses.

Podrán percibirse los siguientes:

1. Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Retribuye las excepcionales condiciones en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo, cuando dichas condiciones no sean susceptibles de eliminación y a cuya supresión tenderá la actividad de la Administración.

Sin perjuicio de su tramitación ante la Jurisdicción de lo Social, será de aplicación a aquellos puestos de trabajo cuyas tareas y condiciones de trabajo se encuentren incluidas en las relacionadas como peligrosas, tóxicas o penosas, por acuerdo de la C.I.V.E.A., previo conocimiento de los informes técnicos correspondientes.

2. Plus de turnicidad.

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

3. Plus de aislamiento.

Será de aplicación a los trabajadores que realicen sus tareas habitualmente en lugares de difícil acceso y alejados en más de 6 kilómetros de núcleos poblacionales con asistencia médica.

4. Plus de montaña.

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

b) Complementos de puestos de trabajo.

1. Complementos de especial responsabilidad.

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

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

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

#### 2. Complemento en especie.

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

Las cuantías de cada plus y complemento se establecen en el anexo V.

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

#### 3. Complemento de prestación del Servicio de Guardia en los Juzgados de Menores (1).

Lo percibirán los trabajadores de los Equipos Técnicos que presten servicios en los Juzgados de Menores fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

El sistema de realización de guardias será rotatorio, hasta un máximo de 12 guardias anuales obligatorias y de carácter inexcusable por trabajador, y se determinará con criterios de equidad entre todos los trabajadores destinados en los Juzgados de Menores.

El servicio de guardia se prestará con periodicidad semanal y dará comienzo los jueves al iniciarse la correspondiente jornada de trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo se prestará por uno de los miembros. Fuera de dicha jornada, permanecerá en situación de continua localización y disponibilidad para atender a las necesidades que puedan producirse, en cuyo caso se incorporará al servicio de forma inmediata.

El trabajador que se incorporase al servicio tendrá, además, una compensación con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada en horario diurno y dos horas y media por cada una realizada de noche o días festivos.

En todo caso se garantizará el descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

Esta compensación con tiempo de descanso deberá producirse inmediatamente después de finalizar el servicio de guardia.

#### 4. Complemento de Atención al Público (2).

1. Se establece el Complemento de Atención Especializada a la Ciudadanía con la finalidad de

retribuir la especial dedicación de determinados trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de las funciones y tareas encomendadas que impliquen una especial interacción entre el empleado público y el administrado, de tal manera que dichas tareas vayan más allá de la facilitación de un dato, una indicación, o una advertencia. Se trata, en definitiva, de prestar una atención e información cualificada para lo que se deberá tener los conocimientos necesarios, así como la especial habilidad para tratar al público y resolver las situaciones que se presenten.

2. Será de aplicación cuando quede acreditado que en las tareas realizadas se presta una atención especializada en los términos del párrafo anterior y que se dedica más del 50% de la jornada de trabajo en cómputo anual.

3. Con carácter excepcional, cuando quede acreditado que durante la totalidad del horario de apertura de las oficinas públicas para la atención a los ciudadanos el trabajador hubiese estado destinado a la realización de una atención especializada a la ciudadanía, se podrá concentrar la percepción de dicho complemento en periodos inferiores a un año donde se haya realizado dicha atención, sin que pueda aplicarse a periodos inferiores a un mes.

4. El complemento de atención especializada a la ciudadanía será de aplicación a la categoría profesional de auxiliar administrativo. No obstante, con carácter excepcional, podrá asignarse el complemento a otros puestos correspondientes a categorías profesionales distintas dentro de los grupos retributivos III, IV y V, cuando quede acreditado el cumplimiento de los requisitos de funciones y porcentaje anual de dedicación.

5. Los trabajadores podrán dirigirse por escrito a la Dirección General de la Función Pública para solicitar la concesión del complemento de atención especializada a la ciudadanía. La Dirección General de la Función Pública resolverá en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, previo informe de la Secretaría General Técnica u órgano equivalente del Organismo Autónomo del departamento correspondiente que deberá ser emitido en el plazo de 1 mes, entendiéndose desfavorable en caso de no emitirse, y donde se deberá pronunciar sobre el cumplimiento de las funciones y del porcentaje de dedicación a las mismas.

6. Se crea una comisión paritaria compuesta por 10 miembros -en lo que respecta a los representantes de los trabajadores en proporción a su grado de representatividad en el Comité Intercentros-, que se encargará de realizar el seguimiento y cumplimiento del procedimiento que se ha establecido en el apartado anterior. La comisión paritaria valorará todas las solicitudes presentadas, y elevará a la

(1) El punto 3 del artículo 46, ha sido añadido por Resolución de 2 de febrero de 2005 (B.O.C. 43, de 2.3.2005).

(2) El punto 4 del artículo 46, ha sido modificado por Resolución de 13 de enero de 2016 (B.O.C. 16, de 26.1.2016).



Dirección General de la Función Pública la correspondiente propuesta de resolución. Al menos uno de los miembros designados por la Administración procederá del Servicio de Prevención. La comisión paritaria se reunirá una vez al mes.

7. Se fija la cuantía del Complemento de Atención Especializada a la Ciudadanía en 39 euros mensuales.

8. En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del acuerdo que regule el nuevo complemento, la Dirección General de la Función Pública se dirigirá a todos los departamentos u organismos autónomos para que informen sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos respecto de todos los trabajadores y trabajadoras que habiendo tenido reconocido el complemento de atención al público hubieren podido venir realizado las funciones del nuevo complemento de atención especializada a la ciudadanía. Por parte de la Dirección General de la Función Pública se dará cuenta a la comisión paritaria de las actuaciones realizadas a los efectos de que la comisión puede proponer acciones que mejoren el procedimiento.

9. Se establece efectos retroactivos a 1 de enero de 2015 para la percepción del nuevo complemento de atención especializada a la ciudadanía para aquellos trabajadores a los que se hace referencia en el apartado anterior.

5. Complemento de Incentivación (1).

El Complemento de Incentivación está dirigido al incremento de la productividad que retribuye el desempeño de todos los puestos de trabajo con las cuantías que se establecen en el anexo V del presente Convenio.

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

Para el régimen de indemnizaciones por razón del servicio será de aplicación la normativa aplicable a los funcionarios, con las siguientes equiparaciones (2):

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

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

(1) El punto 5 del artículo 46, ha sido añadido por Resolución de 6 de junio de 2005 (B.O.C. 126, de 29.6.2005).

(2) Véase Decreto 251/1997, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Indemnizaciones por razón del servicio (D251/1997).

(3) Véase Decreto 24/1987, de 13 de marzo, de establecimiento de los servicios mínimos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias (D24/1987).

## CAPÍTULO VII

### Derechos sindicales

**Artículo 48.** Reuniones.

Los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales, así como el Comité Intercentros, podrán convocar asambleas durante la jornada de trabajo, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación, y estableciéndose los servicios mínimos donde se requiera (3).

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

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

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

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

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

Serán funciones del Comité Intercentros las siguientes:

a) El Comité Intercentros recibirá de los órganos competentes de la Administración información anual sobre las situaciones de los centros afectados por el presente Convenio. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Emitir informe con carácter previo sobre las siguientes cuestiones:

1. Reducción de jornada.

2. Planes de formación profesional de la empresa.

3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control laboral.

c) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilizan en la Administración, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

d) Participar en la gestión de Acción Social, en los temas previstos en el presente Convenio.

e) Colaborar e informar a sus representados en todos los temas y gestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

f) Designar a los miembros que han de representar al Comité Intercentros en las comisiones que se constituyan.

g) La negociación colectiva, tanto de Convenio como de revisión salarial, en la que el Comité Intercentros ostentará la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.

En período de negociación colectiva los miembros de la Comisión Negociadora que intervengan en la misma estarán liberados, y por tanto, dispensados de asistir al trabajo los días en que hayan concertado reuniones con la Administración, así como el anterior y posterior a las mismas.

h) Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito sindical horario de 240 horas trimestrales.

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

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

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

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

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

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión

Asesora de Plantillas que estará integrada por 10 miembros.

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

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

a) Creación o modificación de categorías profesionales y grupos retributivos.

b) Plantillas.

c) Selección de personal y provisión de vacantes.

d) Traslado forzoso cuando afecte a más de un centro de trabajo.

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

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

#### **Artículo 51.** Coordinadora de Consejería.

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

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

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

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

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

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

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

De 100 a 500 trabajadores      5 miembros

De 500 a 1.000 trabajadores    7 miembros

Más de 1.000 trabajadores    11 miembros

Dichos miembros serán designados de entre los Comités de Empresa o Delegados de Personal en proporción a los resultados obtenidos por los

sindicatos en cada Consejería en las elecciones sindicales y dispondrán de un crédito sindical horario de 30 horas trimestrales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Se pondrá a disposición de los diferentes Comités de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, provistos de material de oficina (máquinas de escribir, papel, mesas, etc.) pudiendo hacer uso del télex, telefax y teléfono que existan en la Consejería con los mismos controles que se exigen al resto de los usuarios, y dispondrán de un tablón de anuncios en el que se fijará su propaganda. Asimismo los Delegados de Personal dispondrán de un local en los centros de trabajo donde las instalaciones permitan disponer de espacio físico para ello.

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

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

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

**Artículo 53.** Derechos de las Centrales Sindicales, Secciones Sindicales y afiliados (1).

1. Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en los centros de trabajo dentro del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias. Las secciones sindicales, constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

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

b) El ámbito personal y territorial de los centros de trabajo, a efectos de la constitución de las secciones sindicales, corresponderá a todas las dependencias de una Consejería, Organismo Autónomo o Ente público que radique en cada provincia, con la siguiente tabla de distribución de delegados:

(1) El artículo 53 se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 13 de enero de 1999 (B.O.C. 39, de 31.3.1999).

Centros de trabajo entre 100 y 500 empleados: 1 delegado.

De 501 hasta 1.000: 2 delegados.

De 1.001 hasta 2.000: 3 delegados.

De 2.000 en adelante: 4 delegados.

En aquellos centros de trabajo que cuenten con 85 empleados públicos, pero no lleguen a 100, tendrán derecho a la constitución de secciones sindicales, con 1 delegado en cada una de ellas, de tal modo que perderían este derecho en caso de que el número de empleados pudiera descender de dicha cifra, aplicándose la tabla precedente cuando alcanzaran el número de 100.

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

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

2. Serán funciones de los delegados sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Administración pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del centro de trabajo, y en lugar

donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

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

Las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho, previo escrito dirigido a la Dirección General de la Función Pública, a la dispensa total de asistencia al trabajo de un número, como máximo, de 15 trabajadores que presten servicio en el ámbito de aplicación de este Convenio y en proporción a los resultados de las elecciones sindicales.

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

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

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

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

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

1. Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d), del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros de Comités de Empresa y Delegados del Personal dispondrán de

tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas necesarias por trimestre para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala en función del número de trabajadores de cada centro:

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

2. En el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de acuerdo con el Pacto sobre derechos sindicales de 28 de octubre de 1998 suscrito en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos, se constituirá una bolsa que acumule dicho crédito para el ejercicio de funciones de representación que corresponda al personal funcionario y al personal laboral que formen parte de los órganos de representación unitaria elegidos en las candidaturas de los sindicatos, así como del que corresponda a los delegados sindicales a que se refiere el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Para la determinación del crédito horario a acumular, se estará a los resultados de las elecciones a órganos de representación unitaria, así como a lo que resulte de las actas de elección de delegados sindicales, de las que se entregará copia a la Administración.

4. La Administración respetará la acumulación en la forma expresada en el punto 2, salvo cuando conste documentalmente la retirada del crédito horario efectuada por los trabajadores titulares del derecho, en períodos trimestrales.

5. Constituida la bolsa que acumule el crédito sindical horario según los apartados anteriores, cada sindicato, por medio de su órgano competente, comunicará a la Administración los miembros de los órganos de representación unitaria y/o delegados sindicales que utilizarán el crédito y la cuantía horaria del mismo, formándose para cada sindicato la correspondiente cuenta.

6. Para la designación del trabajador que haya de ejercer el derecho de uso del crédito horario, deberá tenerse en cuenta la organización y necesidades del servicio, como potestad de la Administración, de forma que se reparta proporcionalmente entre los diferentes Departamentos, Centros o Sectores de la misma, en función del número de empleados públicos.

7. El crédito horario que se establezca para cada titular ejerciente, se efectuará por períodos mínimos trimestrales que permitan garantizar en todo momento el buen funcionamiento de los servicios.

8. Se requerirá la preceptiva comunicación a la Administración, con una antelación mínima de 72 horas, en previsión de las medidas organizativas que hayan de adoptarse. Dicha comunicación deberá realizarse tanto a la Secretaría General Técnica del Departamento afectado u Órgano equivalente, como a la Dirección General de la Función Pública, a efectos de su constancia en el Registro de Actividades Sindicales de empleados públicos de la citada Dirección General. Dicho Registro se actualizará anualmente, en el supuesto del personal adscrito a centros docentes, se efectuará por cursos académicos.

9. La mencionada comunicación podrá realizarse mediante escrito o la utilización de medios informáticos o telemáticos que al efecto se convengan por las partes y quede garantizada su autenticidad. Tanto por la Administración, como por las Organizaciones Sindicales, se designarán las direcciones (fax, etc.) a las cuales se han de dirigir las comunicaciones, así como el responsable de proponer el uso del crédito horario.

10. El cómputo de horas anuales a considerar a los efectos del uso del crédito horario para la dispensa total, será de 1.650 al año para aquellos trabajadores con jornada completa. En el caso de trabajadores con jornada parcial y/o discontinua, la jornada será la que proporcionalmente le corresponda.

11. La utilización del crédito de horas tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo al trabajo en el momento de producirse, salvo en aquellos centros asistenciales o de atención directa al público (oficinas de información y registro), en que la comunicación deberá realizarse con una antelación de 24 horas.

12. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, podrán compensar el tiempo que empleen para realizar las gestiones en defensa de sus representados fuera de su jornada de trabajo, deduciendo dicho tiempo de su jornada de trabajo, con el límite establecido anteriormente respecto al crédito trimestral (1).

---

(1) El artículo 55 se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 13 de enero de 1999 (B.O.C. 39, de 31.3.1999).

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario****Artículo 56.** Procedimiento disciplinario.

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

**Artículo 57.** Faltas disciplinarias.

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

**Artículo 58.** Faltas leves.

Son faltas leves:

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

**Artículo 59.** Faltas graves.

Son faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.
4. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y/o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

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

**Artículo 60.** Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
6. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses, siempre que la falta anterior haya sido sancionada.
9. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
10. Actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

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

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

**Artículo 61.** Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un período de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.  
Despido.

**Artículo 62.** Procedimiento sancionador.

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

**Artículo 63.** Prescripción de faltas.

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

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

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

**Artículo 65.** Protección del trabajador.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna investigación e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

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

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

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se inscribirán en el registro de personal (1).

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** A partir del momento de la entrada en vigor de la modificación parcial del Capítulo II de este convenio, y al objeto de normalizar la situación del personal laboral sujeto al mismo, se llevarán a cabo con carácter excepcional y por una sola vez, los procesos selectivos que se establecen a continuación:

1º) Promoción interna, por el sistema de concurso de méritos, entre el personal laboral fijo, fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y fijo discontinuo a tiempo parcial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sujeto a este Convenio Colectivo, para cubrir puestos de trabajo correspondientes a categorías del mismo grupo o del inmediato superior o inferior al que se pertenezca.

Para poder participar en dicha promoción será necesario ostentar una antigüedad como personal laboral fijo de al menos cinco años. A estos efectos,

(1) Véase Decreto 222/1987, de 27 de noviembre, por el que se determinan los actos sujetos a anotación preceptiva en el Registro de Personal (D222/1987).

se entenderá que la antigüedad como personal laboral fijo es aquella ostentada a partir del momento de la obtención del vínculo de fijeza.

En esta promoción, que podrá efectuarse mediante convocatoria conjunta o individualizada por grupos retributivos, se ofertarán los puestos vacantes no ocupados existentes en el momento de su aprobación, así como los puestos ocupados por personal laboral no sustituto que se determinen por la Administración previo acuerdo con las organizaciones sindicales, y los puestos ocupados por personal laboral fijo.

La adjudicación de los puestos de personal laboral fijo se condiciona a que queden vacantes a resultas de la promoción.

Al personal laboral temporal o indefinido no fijo que ocupe puesto de trabajo, como consecuencia de esta promoción interna, resulte desplazado del puesto de trabajo que ocupa, le serán de aplicación las siguientes medidas:

a) Asignación de puestos de trabajo vacantes de su misma categoría profesional, y en su defecto de otras similares o análogas dentro del mismo grupo retributivo o del inmediato inferior, según los criterios que, a los solos efectos de este proceso, establezca la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

- Tal asignación se llevará a cabo por la Dirección General de la Función Pública en función de la antigüedad de los trabajadores en su categoría profesional, aplicándose hasta donde sea posible la asignación de puesto en el Departamento u Organismo del que el trabajador resulte desplazado así como la coincidencia entre la isla de residencia y la localización geográfica del puesto asignado.

En caso de empate en cuanto a la antigüedad en la categoría profesional, se estará a la mayor antigüedad en el puesto de trabajo y, en último término, a la mayor antigüedad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Si la asignación se realizara, en defecto de plazas de la misma categoría profesional o una vez agotadas éstas, en plazas de categorías consideradas similares o análogas dentro del mismo grupo retributivo o del inmediato inferior, se estará a la mayor antigüedad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- La Dirección General de la Función Pública comunicará la asignación de puestos realizada a los trabajadores afectados a través de la página web de la convocatoria, así como a las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos donde radican los puestos asignados, a efectos de que por estas últimas se proceda a formalizar los correspondientes contratos de trabajo, previa extinción de los anteriores.

b) El personal laboral temporal desplazado al

que no hubiera sido posible asignar puesto vacante una vez aplicadas las medidas anteriores, ya sea por inexistencia o por insuficiencia de puestos adecuados, entrará a formar parte de una bolsa de trabajo para la cobertura temporal de plazas de su misma categoría profesional. Dicha bolsa tendrá la consideración de lista de reserva aplicable a las contrataciones a efectuar por aquellos Departamentos u Organismos que carezcan de listas propias en la categoría que se trate, y su vigencia se extenderá hasta la culminación de los procedimientos previstos en esta Disposición Transitoria, que afecten al grupo retributivo correspondiente. En el caso de que dicho personal provenga de una convocatoria que constituyó lista de reserva, se incorporará a la misma según la puntuación obtenida en dicha convocatoria (1)

2º) Con las plazas no adjudicadas en el procedimiento descrito en el apartado anterior, incluyendo las posibles vacantes originadas por trabajadores promocionados en aquél, más las nuevas plazas vacantes que vayan surgiendo, se realizará una nueva convocatoria conjunta de promoción interna y de acceso libre.

En el turno de promoción interna podrá participar el personal laboral fijo, fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y fijo discontinuo a tiempo parcial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sujeto a este convenio colectivo para cubrir aquellos puestos de trabajo ofertados correspondientes a categorías de grupos superiores, independientemente del grupo al que se pertenezca.

Para poder participar en dicha promoción será necesario ostentar una antigüedad como personal laboral fijo de al menos cinco años. A estos efectos, se entenderá que la antigüedad como personal laboral fijo es aquella ostentada a partir del momento de la obtención del vínculo de fijeza.

En el turno de acceso libre, se ofertarán las plazas ocupadas por personal laboral temporal no sustituto que no se hayan convocado con anterioridad. Así mismo, podrán ofertarse las plazas no adjudicadas en el turno de promoción interna que se determinen, las cuales acrecerán a aquél.

El sistema selectivo será el de concurso-oposición. Las pruebas de la fase de oposición versarán sobre un temario específico de la categoría profesional a la que se opta. En la fase de concurso para el personal de nuevo ingreso se valorarán preferentemente los servicios prestados en la Adminis-

(1) El párrafo último del apartado primero de la Disposición Transitoria primera se transcribe con las modificaciones introducidas Por Resolución de 7 de noviembre de 2008 (B.O.C. 245, de 9.12.2008).



tración de la Comunidad Autónoma de Canarias. La fase de concurso para el personal de promoción interna será previa a la fase de oposición.

La convocatoria podrá efectuarse con inclusión de todos los grupos retributivos o por grupos individualizados.

2. Las bases de las convocatorias a que hace referencia el número anterior serán establecidas por la Administración, previa negociación con el Comité Intercentros.

3. Hasta la culminación de los procesos selectivos previstos en esta Disposición no se llevarán a cabo los sistemas de selección y provisión establecidos en el Capítulo II del Convenio (1).

**Segunda.** En el mes siguiente a la publicación de este Convenio se creará una Comisión Paritaria de Funcionarización con el objeto de estudiar y proponer el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, que se desarrollará mediante la superación de las pruebas y los cursos de adaptación que se convoquen y organicen y que afectarán en 1994 al 50%, y en 1995 al 50% restante, del total del personal que opte por la funcionarización. Las convocatorias para llevar a cabo este proceso comenzarán antes del 30 de junio de cada año (2).

**Tercera.** Las personas seleccionadas en la convocatoria de 1982 para Centros Gerontológicos de Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura, y las de la convocatoria para centros del INSERSO de fecha 1984/1985 que no hayan ocupado con carácter fijo las plazas para las que fueron seleccionadas, ocuparán las citadas plazas en cuanto existan vacantes o ampliación de plantilla o alternativamente plazas de igual o similar categoría en la isla donde radica la plaza para la que fueron seleccionadas.

Asimismo, hasta su contratación con carácter fijo, serán contratadas prioritariamente para contratos temporales en vacantes de igual o similar categoría (2).

**Cuarta.** 1. Durante el ejercicio de 1994, la Consejería de Política Territorial desarrollará un Plan de Formación del personal para la profesionalización de los trabajadores fijos-discontinuos y el perfeccionamiento de los trabajadores fijos permanentes. Dicho Plan tendrá por objeto la enseñanza de las materias que garanticen la multifuncionalidad de las distintas categorías laborales de la Viceconsejería de Medio Ambiente y la promoción específica entre las mismas.

2. Todos los contratos de los trabajadores fijos-discontinuos que asistan con aprovechamiento a los

cursos del Plan de Formación, serán ampliados a 12 meses, con efectos del 1 de enero de 1995. El aprovechamiento se determinará por la participación activa y en ningún caso, salvo los supuestos en que lleve aparejada una reclasificación profesional, conllevará la superación de pruebas específicas.

Si por causas imputables a la Administración de esta Comunidad Autónoma no se impartiera el Plan de Formación en el ejercicio reseñado, bien global o parcialmente, los trabajadores fijos-discontinuos afectados ampliarán igualmente sus contratos a doce meses en la fecha indicada.

3. La Comisión Técnica Paritaria prevista en la Disposición Transitoria Cuarta del III Convenio Colectivo, se constituye como Comisión de seguimiento de la ejecución del Plan de Formación.

4. Durante el mismo ejercicio la Consejería de Política Territorial se compromete a adecuar su relación de puestos de trabajo para que figuren en la misma las plazas de funciones que en ejercicios anteriores se han realizado regularmente por asignaciones de trabajos de superior categoría, así como aquellas plazas cuya existencia se considere necesaria para eliminar el desequilibrio de dotación de personal entre islas.

5. Al objeto de cumplir con lo anterior, se dotará en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma para los ejercicios de 1994 y 1995 los fondos necesarios para financiar estas medidas.

6. Por la Comisión Técnica Paritaria se elaborará una propuesta que defina los criterios para promover la jubilación de aquellos trabajadores que no cuenten con el período mínimo de cotización requerido por el sistema de la Seguridad Social. Dicha propuesta deberá ser aprobada por acuerdo entre la Consejería de Política Territorial y la Coordinadora Laboral, debiendo publicarse el mismo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma (3).

Las dotaciones económicas para la ejecución de dicho acuerdo serán las que se consignen en el subconcepto económico 163.00 del programa 442A de la sección presupuestaria de la Consejería de Política Territorial (2).

(1) La Disposición Transitoria primera se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de diciembre de 2006 (B.O.C. 9, de 12.1.2007).

(2) Las Disposiciones Transitorias segunda, tercera y cuarta se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(3) Véase Decreto 160/2009, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Boletín Oficial de Canarias (BOC) (D160/2009).

**Quinta.** El celador Guardamuelles y los Oficiales de Puertos que en el momento de la constitución del Organismo Autónomo Puertos Canarios, sean personal laboral de la Comunidad Autónoma Canaria podrán reingresar a esta Administración con preferencia sobre el excedente voluntario y sin la obligación de participar en concursos de traslados a las siguientes categorías profesionales del Grupo III: Auxiliar de Inspección pesquera, Encargado y Técnico Especialista.

También podrán acceder a aquellas categorías del Grupo III para cuyo desempeño se exija una titulación específica y los referidos trabajadores estén en posesión de la misma (1).

**Sexta.** Por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, se procederá a resolver, siguiendo los criterios establecidos en la presente modificación, las reclamaciones y solicitudes presentadas por los trabajadores hasta la fecha de la publicación y de su entrada en vigor, aplicándose el periodo de prescripción de 1 año que establece el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores (2).

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

- a) Jornadas de trabajo.
- b) Guarderías.
- c) Ayudas de estudio.
- d) Vacaciones, permisos, licencias y excedencias.
- e) Mantenimiento de ropa de trabajo.
- f) Manutención o su compensación en metálico.
- g) Facilitación de vivienda o compensación económica, en su caso, en el supuesto de traslado que conlleve cambio de localidad de residencia del domicilio del trabajador.
- h) Percepción de pagas extraordinarias en caso de servicio militar.

i) Percepción del 80% del salario por los trabajadores que, con cargas familiares directas debidamente acreditadas, se encuentren cumpliendo el servicio militar.

j) Transporte.

k) Traslados forzosos.

l) Descanso semanal y en domingos.

m) Plus de festivos.

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

ñ) Antigüedad y su cuantía.

o) Dietas, excepto cuantía.

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

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

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

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

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

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

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

(1) La Disposición Transitoria quinta ha sido añadida por Resolución de 1 de octubre de 2002 (B.O.C. 147, de 4.11.2002).

(2) La Disposición Transitoria sexta ha sido añadida por Resolución de 14 de mayo de 2015 (BOC 96, de 21.5.2015).

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

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

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

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

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

**Cuarta.** Si por razón de disminución del número de comensales en los comedores escolares de los Centros Educativos y Centros de Pedagogía Terapéutica de la Comunidad Autónoma de Canarias con experimentación de jornada continua, se produjesen recolocaciones de los trabajadores cuyas funciones estén relacionadas con dichos servicios, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes garantizará alguna de las siguientes situaciones:

a) Las recolocaciones de los trabajadores en plazas similares en los mismos municipios o comarcas con carácter ordinario y con carácter excepcional en el ámbito insular.

b) La dedicación de los Vigilantes de Comedor con horas excedentes a actividades de ocio y tiempo libre cuando no sea posible su recolocación en plaza similar o convenga a proyectos educativos y sociales de la Consejería.

Complementariamente, para ambos supuestos, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes pro-

moverá la organización de cursos de formación para el personal laboral afectado a través del I.C.A.P.

Si la actual Orden que regula la experimentación de la jornada continua fuera modificada, respetando el contenido de la cláusula adicional, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes se compromete a renegociar aquellos aspectos que modifiquen la situación actual (1).

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

**Sexta.** Con efectos de 1 de enero de 1994, las siguientes categorías de los Grupos II, III y VI, se integran en los Grupos I, II y V respectivamente (2).

GRUPO II

Periodista

GRUPO III

Analista de Informática (2)

Ayudante de Biblioteca (2)

Director de Centro (1)

Educador (2)

Instructor (2)

Maestro

Maestro (3)

Profesor titular (3)

Profesoras (3)

Programador (3)

Subdirector

GRUPO VI

Almacenero

Celador

Guarda

Guarda de Campamento

Guarda Jurado

Guarda de Monumento

Guardarropa

Guardián

Lavandera

Lavandería y Lencería

Lencera

Limpiadora

Mozo/a

Mozo de Almacén

Mozo de Servicios

Operario

Operario de Cuadrilla de Trabajo

Operario de Lavandería

Operario de Retén de Incendio

Operario no cualificado

Ordenanza

(1) Las Disposiciones Adicionales cuarta y sexta se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(2) Estas categorías están en función de la titulación exigida para el ingreso a la plaza.

(3) Estas categorías están en función de la titulación exigida para el ingreso a la plaza.

Peón  
 Peón Agrario  
 Peón Boyero  
 Peón Especialista  
 Peón Especializado  
 Personal de Limpieza  
 Planchadora  
 Portero  
 Práctico Especializado  
 Sereno  
 Servicios Generales  
 Sondista Prospector III  
 Subalterno  
 Subalterno Ordenanza  
 Taquillero  
 Vigilante  
 Vigilante Nocturno  
 Vigilante de Zona Recreativa

A las categorías que según la presente Disposición Adicional Sexta se reencuadran en el Grupo superior inmediato les será de aplicación lo siguiente:

Las cuantías ya percibidas durante 1994 en concepto de Homologación y Encuadramiento, compensarán la diferencia entre salario base ya percibido y salario que le corresponde por aplicación de su reencuadramiento al Grupo superior inmediato, disminuyendo aquellas en la cuantía necesaria para su compensación.

Para 1993, los complementos de homologación y encuadramiento a aplicar, en su caso, a estas categorías es el que figura en el anexo VI.

Para 1994, las categorías anteriormente citadas, una vez actualizadas sus retribuciones percibirán el salario base y complemento de homologación que le corresponda en aplicación del Convenio.

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

**Octava.** En caso de que la aplicación del anexo VI diera lugar a que la suma de sueldo base devengado, complemento de homologación acumulado, complemento de encuadramiento acumulado y complementos del Acuerdo de Consejo de Gobierno del 19 de noviembre de 1990, superase las cuantías límites anuales, los complementos de homologación y de encuadramiento se aminorarán a

los trabajadores afectados en la misma cuantía en que ésta sea superada, aminorando en primer lugar el complemento de homologación.

La cuantía límite se determina para cada año por la suma de salario base de cada grupo retributivo previsto en el anexo IV de este Convenio más complemento de homologación más complemento de encuadramiento de cada categoría, estos dos últimos acumulados y con los incrementos sucesivos (1).

**Novena.** Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados y de modo que todos los trabajadores afectados por dicho llamamiento cumplan de manera continuada y como mínimo el período de trabajo estimado en su contrato de trabajo que será computado a partir de la iniciación de las actividades.

El trabajador/a fijo discontinuo será llamado a cubrir el puesto de trabajo al que esté adscrito. Para cualquier otra situación se estará a lo que dispone el Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El llamamiento se efectuará mediante comunicación comprobable al trabajador, disponiendo éste de un plazo de 72 horas (3 días), dentro de los cuales ha de incorporarse al puesto de trabajo. Excepcionalmente, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, debidamente justificadas, el trabajador podrá alegar la no incorporación en dicho plazo sin que ello suponga pérdida de sus derechos.

En todo caso dicho llamamiento se hará de forma que quede constancia de haberse efectuado y de la propuesta de llamamiento se dará conocimiento a los representantes sindicales con una antelación mínima de 15 días. Lo mismo será de aplicación con ocasión de la comunicación de finalización.

En ningún momento el hecho del llamamiento gradual podrá cambiar ni modificar las condiciones establecidas en el contrato del trabajador fijo-discontinuo, con excepción de la fecha de inicio y fin de la actividad que deberá ser acordada con los representantes sindicales.

Hasta la cobertura definitiva por los procedimientos establecidos en el Convenio, para cubrir los puestos de trabajo no ocupados por los trabajadores fijos-discontinuos se procederá al llamamiento de personal con carácter temporal a través de las listas de reserva vigentes en cada momento.

(1) La Disposición Adicional octava se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

El proceso de llamamiento del personal temporal será el mismo que para el trabajador fijo discontinuo, y en las mismas condiciones laborales. La peculiaridad es que estos trabajadores temporales saldrán de las listas de sustituciones, ordenada por categorías, antigüedad y puntuación de las distintas convocatorias de selección.

Cualquier modificación legal que pudiera afectar a los trabajadores fijos-discontinuos obligará a la revisión de esta Disposición Adicional por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (1).

**Décima.** El personal transferido incluido en los Decretos de traspaso de servicios, medios personales y recursos a los Cabildos Insulares para el ejercicio de las competencias transferidas en materia de a) servicios forestales, vías pecuarias y pastos, protección de medio ambiente y gestión y conservación de espacios naturales protegidos; b) explotación, uso y defensa y régimen sancionador de las carreteras de interés regional y c) servicios especializados a personas mayores y minusválidos, podrá participar en todas las fases de la promoción interna que se celebren en la Comunidad Autónoma (2).

## ANEXO I

## ROPA DE TRABAJO

CATEGORÍA	PRENDAS	
Médico	2 pijamas, 2 batas	
Psicólogo	2 pares de zuecos o tenis.	
Pedagogo		
Analista		
Ingenieros		
Arquitectos		
Podólogos	2 pijamas o chandal	
Fisioterapeuta	2 pares de zuecos	
A.T.S.	1 chaqueta de punto.	
Estimulador	2 chandals o pijamas	
Terapeuta ocupacional	2 camisetas, 2 pares de tenis o zuecos.	
Logopeda		
Psicomotricista		
Responsable de Residencia		
Educadores		
Profesores		
Instructores		
		Monitor ocupacional
		Maestro
		Jefe de Taller
		Jefe de Servicios
		Técnicos
		Encargados
		Ayudantes Técnicos de Obras
		Motoserristas
		Escuchas de incendios
		Oficial de servicios Técnicos
		Oficiales de mantenimiento
		Adjunto de Taller
		Jardinero
		Capataz
		Corrector
		Linotipista
		Mecánico
		Auxiliares de Clínica y enfermería
		Auxiliar puericultora
		Vigilante de Comedor
		Auxiliar de ayuda a domicilio
		Auxiliar Gerontológico
		Peluquero
		Celador
		Auxiliares
		Gobernanta
		Subgobernanta
		Jefe de Cocina
		Cocinero de 1ª
		Cocinero de 2ª
		Encargado de Almacén
		Almacenero
		Dispensero
		ETAR
		Cuidadores
		Ordenanza
		Vigilante
		Telefonista
		Portero
		Conductores
		2 batas y 2 pantalones de trabajo, 2 pares de tenis o zuecos, 2 camisetas.
		2 pantalones de trabajo, 2 cazadoras, 2 camisetas, 2 pares de tenis o botas, en su caso, 1 cinturón para herramientas.
		2 pijamas sanitarios, 1 chaqueta azul, 2 pares de zuecos.
		2 pantalones azul marino o falda, en su caso, 1 chaqueta azul marino, con chaleco, en su caso, 2 camisas, blusas, en su caso, 2 pares de zapatos. 3 pantalones o batas, 3 blusones, 2 gorros de cocina, dos delantales, 2 picos y 2 pares de zuecos o tenis.
		1 cazadora de trabajo, 2 camisetas blancas, 2 pantalones y 2 pares de tenis. 2 chandals, 2 camisetas, 2 pares de zuecos o tenis. 2 pijamas sanitarios o chandals, 2 pares de zuecos o tenis, 4 camisetas.
		TRAJE DE VERANO
		2 pantalones, 3 camisas manga corta, 5 pares de calcetines, 1 par de zapatos, 1 cinturón.

(1) La Disposición Adicional novena ha sido añadida por Resolución de 1 de octubre de 2002 (B.O.C. 147, de 4.11.2002).

(2) La Disposición Adicional décima ha sido añadida por Resolución de 24 de junio de 2003 (B.O.C. 135, de 15.7.2003).

CATEGORÍA	PRENDAS	TITULADO SUPERIOR
Camarrera limpiadora de servicio doméstico Personal destinado en limpieza, lavandería, comedor	TRAJE DE INVIERNO 2 pantalones, 3 camisas manga larga, 1 cinturón, 1 chaqueta, 1 anorak (1). PERSONAL FEMENINO 2 batas de limpieza, 1 chaqueta 2 delantales, 2 pares de zuecos o tenis. PERSONAL MASCULINO 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta, 2 pares de zuecos o tenis.	Abogado Analista Analista de Aplicaciones Analista de Explotación Analista de Informática (sup) Analista Programador Asesor Financiero Asesor Jurídico Director de Informática Director de Residencia Director de Servicio de Informática Director del Servicio Jefe de Análisis de Programas/Técnico de Sistemas Jefe de Desarrollo Jefe de Informática, Proceso de Datos Jefe de Planificación Jefe de Proyectos Jefe de Servicio de Explotación Jefe de Servicio, Desarrollo y Mantenimiento Jefe de Servicio Plan. y Aplicaciones Jefe de Servicio, Planificación, Programación y Aplicaciones Jefe de Servicio Técnico de Sistemas Jefe Técnico de Sistemas
Ayudantes Servicios Técnicos Oficial 2ª y 3ª Mantenimiento	Igual que Jefe Servicios Técnicos y otros.	Médico Médico (Coordinador) Médico Coordinador Centro de día Médico Geriatra Médico Rehabilitador Pedagogo Periodista Periodista (Jefe Oficina Prensa) Psicólogo Psiquiatra Sociólogo  Subdirector (Informática) Subdirector del Servicio Subdirector Jefe de Sistemas Técnico de Grado Superior Técnico de Grado Superior (Director de Biblioteca) Técnico de Laboratorio (Analista, Farmacéutico, Biólogo, Químico) La Palma, Lanzarote, etc. Técnico de Sistemas Titulado Superior Titulado Superior (Bibliotecario) Titulado Superior Coordinador Inspección Pesquera
<b>ANEXO II (2)</b>		
<b>ENCUADRAMIENTO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS UNIFICADAS</b>		
Se establecen cinco grupos retributivos, cada uno con su denominación genérica y la titulación requerida.		
En adelante, cualquier necesidad de creación de una nueva categoría será remitida a la Comisión Asesora de Plantillas, quien estimará su inclusión bajo alguna de las denominaciones existentes o la creación de una nueva, en cuyo caso procederá a su definición.		
Con carácter general las titulaciones a las que se hace referencia en los distintos Grupos del presente anexo, se considerarán con carácter mínimo.		
A partir de la firma del presente acuerdo y hasta que se culmine el proceso de encuadramiento, todas las personas que participen en los procesos de selección previstos para categorías profesionales pendientes de encuadramiento, deberán estar en posesión de la titulación académica del grupo inmediatamente superior.		
<b>GRUPO I</b>		
<b>TITULADOS SUPERIORES</b>		
Titulación requerida: título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.		

(1) Esta prenda solamente se facilitará a quien realmente la necesite en función de la naturaleza del puesto de trabajo y climatología del lugar.

(2) El anexo II se transcribe con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

## GRUPO II

## TITULADOS MEDIOS

Titulación requerida: título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

## TITULADO MEDIO

Analista  
 Analista de Aplicaciones  
 Analista de Explotación  
 Analista de Sistemas  
 Aparejador  
 Asistente A.T.S.  
 Asistente Social/Diplomado Trabajo Social  
 Ayudante de Archivo y/o Biblioteca  
 A.T.S./D.U.E.  
 Coordinador A.T.S. y Auxiliar Clínica

Director  
 Director de Centro  
 Director de Residencia  
 Documentalista  
 Educador  
 Encargado de área de Informática  
 Estimulador  
 Fisioterapeuta  
 Graduado Social  
 Ingeniero Técnico Agrícola  
 Ingeniero Técnico Forestal  
 Ingeniero Técnico (Topógrafo)  
 Instructor  
 Jefe de Proyectos  
 Jefe de Sala de Explotación

Logopeda  
 Maestro/a  
 Monitor Ocupacional  
 Podólogo  
 Profesor  
 Profesoras  
 Profesor Titular  
 Programador  
 Programador de Sistemas  
 Psicomotricista  
 Responsable de Residencia  
 Subdirector  
 Técnico de Grado Medio

T.G.M. (Juventud): Drogodependencia  
 Terapeuta  
 Terapeuta Ocupacional  
 Titulado Medio  
 Titulado Medio Coordinador Vigilancia

## GRUPO III

## ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Titulación requerida: título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

ADMINISTRADOR  
 Administrador  
 Administrador (edificios)

ANALISTA  
 Analista I  
 Analista de Campo  
 Analista de Laboratorio

DELINEANTE  
 Delineante I  
 Delineante

ENCARGADO  
 Celador Guardamuelles  
 Coordinador  
 Encargado  
 Encargado (explotación)  
 Encargado Agrario  
 Encargado de Almacén  
 Encargado de Clínica  
 Encargado de Equipo Mecánico  
 Encargado de Establecimiento Principal  
 Encargado de Laboratorio  
 Encargado de Obra  
 Encargado General de Laboratorio  
 Encargado General de Sondeos  
 Encargado Principal de Obra  
 Encargado Sección de Laboratorio  
 Jefe de Cocina

GOBERNANTA/E  
 Encargado de Limpieza  
 Gobernanta

JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS  
 Encargado de Taller  
 Jefe de Servicios Técnicos  
 Jefe de Taller  
 Mecánico Naval Mayor

MAESTRO DE TALLER  
 Adjunto de Taller  
 Ayudante de Taller  
 Maestro de Taller

MONITOR  
 Animador  
 Monitor  
 Monitor Educación Medio Ambiental  
 Operador Social  
 Profesor de Prácticas  
 Técnico no Titulado en Educación Medio Ambiental

TÉCNICO ADMINISTRATIVO  
 Ejecutivo  
 Encargado Administrativo  
 Inspector Administrador de Vivienda

Jefe Administrativo I	Capataz Agrícola
Jefe Administrativo II	Capataz de Cuadrilla
Jefe Negociado I	Capataz de Establecimiento
Técnico Administrativo	Capataz de Obra
TÉCNICO ESPECIALISTA	Capataz de Retén de Incendio
Ayudante Técnico	Capataz Forestal
Contraamaestre	COCINERO
Especialista de Oficios	Cocinero
Especialista Oficios (Mecánico)	Cocinero I
Mecánico Supervisor	Oficial I Cocina
Práctico de Topografía	Oficial I de Cocina
Técnico Auxiliar	CONDUCTOR
Técnico Práctico	Conductor
Técnico Práctico (por analogía)	Conductor I
CATEGORÍAS NO AFECTADAS POR UNIFICACIÓN GRUPO III:	Oficial I Conductor
Auxiliar de Inspección Pesquera	Oficial I (Conductor-señalizaciones)
Capitán de Pesca	Oficial I Tractorista
Encargado General	Operador de Maquinaria Pesada
Enfermera	CONDUCTOR SUBALTERNO
E.T.A.R.	Conductor Subalterno
Jefe de Operaciones	Subalterno Conductor
Jefe de Sala de Explotación	JEFE DE EQUIPO
Oficial de Puertos	Jefe de Equipo
Operador	Jefe de Equipos, Sondeos y Prospección
Operador de Sistemas	OFICIAL DE SERVICIOS TÉCNICOS
Profesor Educación Física	Albañil I
Profesor Idóneo	Albañil Oficial I
Profesor de Música	Carpintero
Programador de Sistemas	Electricista
	Maestro Especialista
	Mantenimiento-Guarda
	Mantenimiento-Vigilante (Sanidad)
	Mecánico Conductor
	Mecánico Inspector
	Oficial I
	Oficial I (Albañil)
	Oficial I (Aforador)
	Oficial I Mecánico
	Oficial de Lavandería
	Oficial de Servicios Técnicos
	Oficial Oficios I
	Oficial Oficios Varios
	Oficios Varios
	SONDISTA PROSPECTOR
	Sondista Prospector I
	VIGILANTE DE OBRAS Y CAUCES
	Vigilante de Obras
	Vigilante de Obras y Cauces
	CATEGORÍAS NO AFECTADAS POR UNIFICACIÓN GRUPO IV:
	Almacenero de Almacén Central
	Analista II
	Auxiliar Gerontológico

## GRUPO IV

## AUXILIARES ESPECIALISTAS Y ASIMILADOS

Titulación requerida: título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

## ADMINISTRATIVO

Administrativo  
Administrativo La Palma  
Contable  
Oficial 1ª Administrativo  
Oficial Administrativo I

## AUXILIAR DE ENFERMERÍA

Auxiliar de Clínica  
Auxiliar de Enfermería  
Auxiliar Sanitario  
Auxiliar Sanitario Lanzarote (y otros)

## AUXILIAR DE PUERICULTURA

Auxiliar de Puericultura  
Aya de Guardería  
Aya Puericultora  
Auxiliar Puericultura

## CAPATAZ

Capataz



Auxiliar Técnico de Obras, Talleres, Explotaciones e Instalaciones  
 Contramaestre de Buque  
 Corrector  
 Cuidador  
 Delineante II  
 Encargado de Comedor  
 Guarda Mayor Fluvial  
 Impresor  
 Linotipista  
 Mayoral  
 Oficial Administrativo II  
 Oficial II Administrativo  
 Operador  
 Operador de Ordenador  
 Subgobernanta/e

## GRUPO V

AYUDANTE DE SERVICIOS Y PERSONAL  
SUBALTERNO

Titulación requerida: Certificado de Escolaridad o equivalente.

ALBAÑIL  
 Albañil  
 Albañil II  
 Oficial (II Albañil)

AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
 Auxiliar Administrativo  
 Auxiliar de Empresa  
 Auxiliar de Oficina  
 Auxiliares  
 Auxiliar

AUXILIAR DE LABORATORIO  
 Auxiliar de Laboratorio  
 Ayudante de Laboratorio  
 Auxiliar de Laboratorio La Palma, Lanzarote  
 Oficial III Laboratorio

AUXILIAR DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS  
 Vigilante de Comedor

AYUDANTE DE ALMACÉN  
 Almacenero  
 Dispensero  
 Oficial de II Almacén  
 Oficial II Almacén

AYUDANTE DE ASISTENCIA  
 Auxiliar de Ayuda a Domicilio  
 Auxiliar de Asistencia  
 Auxiliar de Hogar

Auxiliar de Servicio de Comedor  
 Auxiliar Hogar  
 Servicio Doméstico

AYUDANTE DE COCINA  
 Auxiliar de Cocina  
 Ayudante de Cocina

AYUDANTE DE SERVICIOS TÉCNICOS  
 Auxiliar Mecánico  
 Ayudante I  
 Ayudante de Mantenimiento  
 Ayudante de Oficios Varios  
 Ayudante de Servicios  
 Ayudante de Servicios Técnicos  
 Ayudante de Mantenimiento  
 Ayudante Servicio Técnico  
 Mantenimiento  
 Oficial II  
 Oficial II (Mecánico)  
 Oficial II Mecánico  
 Oficial Oficios II  
 Oficial Oficios de II  
 Oficial Oficios III

GUARDA Y VIGILANCIA  
 Guarda  
 Guarda Campamento  
 Guarda Jurado  
 Guarda Monumento  
 Guardarropa  
 Guardián  
 Oficial II (Vigilante Explotación)  
 Sereno  
 Vigilante  
 Vigilante Nocturno  
 Vigilante de Seguridad

OPERARIO ESPECIALIZADO  
 Mozo de Almacén  
 Mozo de Servicios  
 Operario  
 Operario de Cuadrilla de Trabajo  
 Operario de Retén de Incendio  
 Operario no Cualificado

Peón  
 Peón Agrario  
 Peón Boyero  
 Peón Especialista  
 Peón Especializado  
 Práctico Especializado  
 Servicios Generales  
 Sondista Prospector III  
 Vigilante de Zona Recreativa (Consejería de Política Territorial)

## ORDENANZA

Celador  
Ordenanza  
Portero  
Subalterno  
Subalterno Ordenanza  
Taquillero  
Subalterno-Telefonista  
Mozo/

## PERSONAL DE SERVICIOS

Camarero  
Camarera-Limpiadora  
Costurera  
Lavandera  
Lavandería y Lencería  
Lencera  
Limpiadora  
Operario de Lavandería  
Personal de Limpieza  
Planchadora

## TELEFONISTA

Operador de Consola Red de Comunicaciones  
Telefonista

## CATEGORÍAS NO AFECTADAS POR UNIFICACIÓN GRUPO V:

Ayudante de Topografía  
Basculero  
Celador  
Celador II  
Cocinero  
Codificador  
Conserje  
Escuchas de Incendio  
Grabador  
Guarda Jurado Fluvial  
Jardinero  
Laborante  
Marinero  
Operador de Consola  
Peluquera  
Sondista Prospector II  
Vigilante de Biblioteca

## ANEXO III

## CATEGORÍAS ANÁLOGAS O SIMILARES

## GRUPO I (1)

Técnico de grado superior, Titulado superior.

## GRUPO II (1)

Director de centro, Director.  
Instructor, Educador.

Maestro, Profesor, Profesor titular.

Técnico de grado medio, Titulado medio.

## GRUPO III

Profesor de taller, Adjunto de taller, Ayudante de taller.  
Jefe de Taller, Maestro de Taller, Encargado de taller.  
Encargado agrario, Encargado de obra, Encargado principal de obra.

Analista de campo, Analista de laboratorio.

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

Administrador, Encargado administrativo, Jefe administrativo de 1ª, Jefe administrativo de 2ª, Jefe de Negociado de 1ª, Técnico administrativo, Ejecutivo.

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

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

Delineante 1ª, Delineante superior.

Encargado general de laboratorio, Encargado sección de laboratorio.

## GRUPO IV

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

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

Oficial 1ª mecánico, Oficial servicios técnicos, Electricista, Oficial de 1ª, Oficial oficios de 1ª, Oficios Varios. Capataz de cuadrilla, Capataz de retén de incendios, Capataz forestal, Capataz agrícola.

Vigilante de obra, Capataz de obra.

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

Auxiliar clínico, Auxiliar enfermería, Auxiliar sanitario.

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

## GRUPO V

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

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

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

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

Oficial 2ª mecánico, Auxiliar mecánico.

Ayudante de laboratorio, Oficial 3ª de laboratorio.

(1) Con igual titulación académica.

Dispensero, Oficial 2º de almacén.  
 Conserje, Telefonista, Operador de Consola de red de comunicación.  
 Camarera, Camarera limpiadora.

	S. BASE (x12)	P. EXTRA (x2)	TOTAL ANUALIDAD (14)
GRUPO IV	120.737	120.737	1.690.318
GRUPO V	112.114	112.114	1.569.596
GRUPO VI	99.655	99.655	1.395.170

## GRUPO VI

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

Mozo de almacén, Almacenero.

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

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

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

## ANEXO V (1)

**PLUS Y COMPLEMENTOS ARTº. 46**

	Cuantía mensual
Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad	6.228
Plus de turnicidad	4.152
Plus de aislamiento	2.077
Plus de montaña	2.077
Complemento de especial responsabilidad	6.875

Complemento de prestación del servicio de guardia en los Juzgados de Menores: 102,04 euros (2).

Complemento de atención al público: 37,29 euros/mes (3).  
 Tabla relativa al complemento de incentivación (3):

## ANEXO IV (1)

**TABLA SALARIAL**

	S. BASE (x12)	P. EXTRA (x2)	TOTAL ANUALIDAD (14)
GRUPO I	205.070	205.070	2.870.980
GRUPO II	161.947	161.947	2.267.258
GRUPO III	132.240	132.240	1.851.360

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	80,64
IV al V	120,12

(1) Los anexos IV y V se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(2) Este complemento ha sido añadido por Resolución de 2 de febrero de 2005 (B.O.C. 43, de 2.3.2005), que además señala que tendrá efectos retroactivos al 1 de agosto de 2001.

(3) Este complemento fue añadido por Resolución de 6 de junio de 2005 (B.O.C. 126, de 29.6.2005), si bien posteriormente ha sido modificado por Resolución de 11 de diciembre de 2006, relativa al Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales (R11/12/2006), que además establece lo siguiente:

“Se acuerda que el citado complemento de incentivación para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Laboral Único del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias, se realice de conformidad con los criterios, las cuantías máximas anuales y la forma de pago siguiente:

Primero. Se establece que el criterio de determinación de los importes del complemento de incentivación se realice de forma inversamente proporcional al salario percibido, consiguiendo de esta forma incentivar a los grupos y categorías profesionales cuyas retribuciones son inferiores.

Segundo. Las cuantías máximas anuales para el año 2006 serán las siguientes:

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	640,64
IV al V	820,12

Para el año 2007 serán:

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	1.200,64
IV al V	1.520,12

Tercero. En las categorías correspondientes a los grupos I y II y IIIe las cuantías señaladas se abonarán como pago a cuenta en un pago único en la nómina correspondiente a los haberes del mes de septiembre.

Cuarto. En el resto de categorías las cuantías señaladas se distribuirán entre las catorce pagas anuales.

Quinto. En el primer trimestre de cada ejercicio se elevará a la Comisión Negociadora del Convenio Laboral Único del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias, para su aprobación, un informe sobre la aplicación de este complemento”.

## ANEXO VI (1)

**DISTRIBUCIÓN DEL FONDO DE  
HOMOLOGACIÓN Y ENCUADRAMIENTO DE  
1993 A PERCIBIR EN CADA UNA DE LAS 14  
PAGAS**

Grupo	Complemento Homologación (x14)	CATEGORÍAS AFECTADAS
I	23.642	Todas las categorías excepto las mencionadas en este anexo.
II	26.928	
III	10.214	
IV	571	

Grupo	Complemento Homologación (x14)	Complemento Encuadramiento (x14)	CATEGORÍAS AFECTADAS
III	21.071	9.071	Administrador. Enfermera. Profesor Educación Física. Profesor de Música. Profesor Idóneo.
IV	7.214	3.856	Administrativo. Contable. Oficial 1º administrativo.
V	1.071	428	Albañil II. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Empresa. Auxiliar Laboratorio. Oficial III Laboratorio. Auxiliar de Oficina. Auxiliares. Ayudantes de Laboratorio. Cocinero. Jardinero. Peluquera. Vigilante de Biblioteca. Vigilante de Comedor. Grabador.
VI		3.096	Todas las categorías de este grupo.

Grupo	Complemento Homologación (x14)	CATEGORÍAS AFECTADAS
II	23.616	Periodista (2).

III	26.925	Analista de Informática (2). Ayudante de Biblioteca (2). Director de Centro (2). Educador (2). Instructor (2). Maestro. Maestro (2). Profesor Titular (2). Profesoras (2). Programador (2). Subdirector.
-----	--------	--

## ANEXO VII (1)

**COMPLEMENTOS DE HOMOLOGACIÓN Y  
ENCUADRAMIENTO ACUMULADOS Y  
ACTUALIZADOS EN LAS CUANTÍAS A  
PERCIBIR EN CADA UNA DE LAS  
14 PAGAS EN 1993**

Grupo	Complemento Homologación (x14)	CATEGORÍAS AFECTADAS
I	75.831	Todas las categorías excepto las mencionadas en este anexo.
II	69.612	
III	29.094	
IV	8.923	
V	5.229	

Grupo	Complemento Homologación (x14)	Complemento Encuadramiento (x14)	CATEGORÍAS AFECTADAS
III	75.372	19.893	Administrador. Enfermera. Profesor Educación Física. Profesor de Música. Profesor Idóneo.
IV	29.753	8.388	Administrativo. Contable. Oficial 1º administrativo.
V	12.703	3.647	Albañil II. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Empresa. Auxiliar Laboratorio. Oficial III Laboratorio. Auxiliar de Oficina. Auxiliares. Ayudantes de Laboratorio. Cocinero. Jardinero. Peluquera. Vigilante de Biblioteca. Vigilante de Comedor. Grabador.
VI	9.868	7.820	Todas las categorías.
II	76.621	42.333	Periodista (2).
III	70.053	29.266	Analista de Informática (2). Ayudante de Biblioteca (2). Director de Centro (2). Educador (1). Instructor (2). Maestro. Maestro (2). Profesor Titular (2). Profesoras (2). Programador (2). Subdirector.

(1) Los anexos VI y VII se transcriben con las modificaciones introducidas por Resolución de 21 de junio de 1994 (B.O.C. 83, de 8.7.1994).

(2) Estas categorías están en función de la titulación exigida para el ingreso a la plaza.