

recurrir a la suspensión de contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla.

En tal caso, el Comité de Empresa, junto con un asesor técnico economista elegido por el Comité y de acuerdo con la Empresa, tendrá acceso a sus libros contables.

Art. 37. *Garantías sindicales.*—Independientemente de las garantías sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los miembros del Comité no podrán ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador; en el caso de que éste acepte el desplazamiento tendrá derecho al viaje a cargo de la Empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Art. 38. *Comisión Paritaria.*—Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por los miembros de la representación del personal e igual número de representantes de la Empresa.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir la competencia a las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Horas extraordinarias estructurales.*—Se entenderá como tales las necesarias por periodos punta de producción,

ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente, y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso.

Segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Se podrá pactar individualmente entre Empresa y trabajador jubilación especial a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y asimismo contemplada en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal 1983.

Tercera. *Revisión económica al 31 de diciembre de 1986.*—Al 31 de diciembre de 1986 se efectuará la revisión salarial sobre todos los conceptos del capítulo II, tal como está prevista en el Acuerdo Económico Social (AES), con la fórmula del 1,045 por 100.

Esta revisión tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1986.

Categoría	Sueldo base por doce			P. Ppt. por doce	P. Est. por doce	Total por doce			P. Esp. por dos	Total julio y Navidad por dos		
	A	B	C			A	B	C		A	B	C
Encargado	129.158	121.405	114.114	4.306	12.055	145.519	137.766	130.475	8.610	137.768	130.015	122.724
Oficial 1. ^a J/E	114.089	111.388	108.751	4.306	10.762	129.157	126.456	123.819	8.610	122.699	119.998	117.361
Oficial 1. ^a	108.707	106.554	104.443	4.306	4.735	117.748	115.595	113.484	4.306	113.013	110.860	108.749
Oficial 2. ^a J/E	108.707	106.554	104.443	4.306	7.533	120.546	118.393	116.282	4.306	113.013	110.860	108.749
Oficial 2. ^a	104.403	102.785	101.192	4.306	4.735	113.444	111.826	110.233	4.306	108.709	107.091	105.493
Oficial 3. ^a J/E	101.175	99.776	98.396	4.306	10.762	116.243	114.844	113.464	4.306	105.481	104.082	102.702
Oficial 3. ^a	98.377	98.047	86.122	4.306	4.735	107.418	101.088	95.163	4.306	102.683	96.353	90.428
Especialista J/E	86.106	79.408	73.233	4.306	7.633	97.945	91.247	85.072	4.306	90.412	83.714	77.539
Especialista	86.106	79.408	73.233	4.306	4.735	95.147	88.449	82.274	4.306	90.412	83.714	77.539
Peón J/E	73.190			4.306	7.533	85.029			4.306	77.496		
Peón	73.190			4.306	4.735	82.231			4.306	77.496		
Aprendiz cuarto año	53.817	48.149	43.079	4.306	4.735	62.858	57.190	52.120	4.306	58.123	52.455	47.385
Aprendiz tercer año	43.054	37.607	32.849	4.306	4.735	52.093	46.648	41.890	4.306	47.360	41.913	37.155
Almacenero	108.707	90.590	75.492	4.306	4.735	117.748	99.631	84.533	4.306	113.013	94.896	79.798
Vigilante	96.868	80.722	67.269	4.306	4.735	105.909	89.763	76.310	4.306	101.174	85.028	71.575
Limpiadora	45.744	38.122	31.768	4.306	4.735	54.785	47.163	40.809	4.306	50.050	42.428	36.074
Suma control	1.431.398	1.194.515	1.114.384	68.896	103.528	1.603.822	1.346.059	1.265.928	77.504	1.508.902	1.263.407	1.183.276

Tabla de salarios

(Incluyendo aumento 8,36 por 100)

Vigente de 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1986

	Sueldo base por catorce pagas		
	A	B	C
<i>Administrativos</i>			
Jefe 2. ^a	130.214	119.044	-
Oficial 1. ^a	108.707	106.557	-
Oficial 2. ^a	104.403	98.377	-
Auxiliar	86.106	75.342	64.579
Aspirante 17 años	53.818	-	-
Aspirante 16 años	43.055	-	-
<i>Técnicos</i>			
Ingeniero Superior y Licenciado	144.443	96.868	75.342
Ingeniero Técnico	127.006	86.106	64.579
Técnico Comercial	127.006	86.106	64.579
Jefe Técnico Organización 2. ^a	133.464	-	-
Delante Proyectoista	119.044	-	-
Delante 1. ^a	108.707	-	-
Delante 2. ^a	104.402	-	-
Auxiliar Técnico	86.106	75.342	64.579
Calcador 17 años	53.817	-	-
Calcador 16 años	43.054	-	-
Suma control	1.573.352	743.742	333.658

23852 RESOLUCION de 22 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1986, de un parte, por representantes de los trabajadores de la citada Consejería de Educación y Cultura, y de otra, la Dirección de la misma, en representación de la Administración, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que dicho Convenio Colectivo se encuentra sujeto a las limitaciones previstas en el artículo 11 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986.

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

Madrid, 22 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA

Determinación de las partes que lo concliertan

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, y el personal

laboral de la misma y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

Las partes acuerdan con efecto de 1 de enero de 1986, integrar los Convenios Colectivos del personal laboral en un único Convenio, teniendo como objetivo la racionalización de la relación laboral entre la Consejería de Educación y Cultura y el personal a su servicio.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo del personal laboral fijo o interino que preste sus servicios en los distintos Centros dependientes de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, tanto si las unidades administrativas en que se encuadra pertenecen a los Servicios Centrales como a la organización periférica de la Consejería. Por tanto, el presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus normas son de aplicación en todos los centros de trabajo que abarca dicho ámbito, así como en todos aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Se regirán por las normas del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que con calidad de laborales fijos o interinos presten servicio en la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León, bien por haber sido contratados directamente por ella o procedentes de los antiguos colectivos de personal laboral del Ministerio de Cultura o de sus Organismos autónomos ya transferidos, sin perjuicio de la posible incorporación de otros colectivos de personal.

Se entiende que es personal laboral al servicio de la Consejería de Educación y Cultura, el trabajador fijo o interino con contrato escrito, que desempeña su actividad retribuida por cuenta de esta Consejería en los distintos servicios dependientes de la misma.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá que es personal laboral fijo el trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio ocupe puesto de plantilla de personal laboral fijo de la Consejería de Educación y Cultura, aun cuando carezca de contrato escrito.

Quedan excluidos de este Convenio:

a) El personal cuya relación con la Consejería se deriva de un contrato administrativo.

b) El personal que preste servicios en Empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con la Consejería, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones de las unidades dependientes de esta Consejería de la Administración Autonómica.

c) Los profesionales cuya relación con la Consejería de Educación y Cultura se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor cuando lo firmen las partes, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de Castilla y León». No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986. Este Convenio se pacta con una vigencia de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1986.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice su vigencia. Caso de no existir esta denuncia expresa, quedará denunciado de forma automática el 31 de diciembre de 1986.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en el plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento del Convenio.

Art. 4. A los efectos de aplicación del presente Convenio se entenderá como Empresa a la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León.

Los trabajadores, antes de acudir en reclamación a la jurisdicción laboral deberán dirigirse a la citada Consejería mediante un escrito presentado en la oficina o centro administrativo a que se hallen adscritos, estándose en su tramitación y posterior reclamación ante la jurisdicción laboral a lo establecido en el artículo 49 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto 1563/1980, de 13 de junio, y en el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958.

Art. 5. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

CAPITULO II

Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

Art. 6. *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que realizará la interpretación, mediación y arbitraje, que tendrá su sede en los Servicios Centrales de la Consejería.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de la Administración y tres representantes del personal laboral. En cualquier momento la Comisión podrá invitar a las personas afectadas o a alguno de los representantes para mejorar la información. Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio. La representación de los trabajadores será designada por el Comité Intercentros. Excepcionalmente y mientras no se constituya este órgano de representación, será elegida por y entre los miembros de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria elegirá, entre sus miembros, un presidente y dos secretarios.

Las reuniones ordinarias de la Comisión tendrán una periodicidad mensual. Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de tres días hábiles a partir de la fecha de convocatoria.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

a) Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y grado de cumplimiento.

b) Actualización de las normas del Convenio, definiendo las categorías no recogidas en el mismo, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos de trabajadores.

c) Estudiar todas aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores a la misma, comunicando a la Consejería las conclusiones y acuerdos tomados.

d) Proponer las resoluciones a los expedientes de reclasificación profesional.

e) Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las mismas garantías que los miembros del Comité Intercentros.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7. La organización del trabajo es facultad específica de la Empresa. Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ser informada, previamente, por los representantes legales del personal afectado, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si un trabajador perteneciente a la Consejería de Educación y Cultura pasa a integrarse a otro Organismo, al personal afectado se le respetará su régimen jurídico laboral, y en cualquier caso, mantendrá su categoría profesional y su nivel retributivo incluidos los complementos salariales de la situación de procedencia.

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

1. Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo de las distintas unidades administrativas.

2. Proponer cuantas ideas sean consideradas beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo, y trasladar las sugerencias, que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes: Contratación e ingresos

Art. 8. Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan, se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.

Con periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de un mes a partir de la aprobación de los presupuestos de la Junta de Castilla y León, se publicará la plantilla de personal laboral fijo de la Consejería, relacionándolo por centros de trabajo, con expresión del nombre y apellidos, categoría profesional, fechas de nacimiento e ingreso, número de la Seguridad Social y número de Registro de Personal.

Asimismo, al tiempo, se publicarán las vacantes existentes y la posible ampliación de plantilla.

En el plazo de quince días desde la publicación de estos datos, los trabajadores podrán formular las observaciones y reclamaciones que estimen oportunas sobre los mismos. Las reclamaciones serán resueltas por autoridad competente dentro del plazo de treinta días, desde que la Comisión Paritaria emita el informe pertinente, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

La selección, contratación y promoción del personal laboral de la Consejería de Educación y Cultura afectados por el presente Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública, y a lo establecido en el presente Convenio.

Las vacantes de plantilla que se produzcan serán convocadas por la autoridad competente, mediante oferta pública, a todos los servicios y Organismos de la Consejería. Podrán optar a las mismas todo el personal fijo de plantilla que esté en situación de activo o excedencia de la Consejería en los turnos de traslado o promoción interna.

Art. 9. Las vacantes de personal fijo que existan en la actualidad o que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden de prelación:

Primero.-Concurso de traslado y «a resultas» entre el personal de la Consejería de la misma categoría y especialidad.

Segundo.-Promoción interna entre el personal fijo de plantilla de la Consejería.

Tercero.-Convocatoria pública para el ingreso del nuevo personal a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Art. 10. Para la provisión de plazas vacantes la Consejería realizará la oportuna convocatoria de concurso de traslados y «a resultas» al que podrán concurrir los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo o excedencia que posean el mismo nivel y categoría profesional de la vacante objeto del concurso y no estén sufriendo sanción que inhabilite para el traslado.

La adjudicación de plazas se regirá por normas objetivas de acuerdo con el siguiente baremo:

- Antigüedad en la misma categoría profesional, 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.
- Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio, 0,10 puntos/año hasta un máximo de 2 puntos.
- El destino del trabajador en la misma localidad donde se convoca la vacante, 1 punto.
- Que el cónyuge o la persona con quien conviva legalmente esté trabajando en la misma ciudad donde exista una vacante, 0,5 puntos.
- Otras circunstancias familiares y personales a valorar, hasta un máximo de 2,5 puntos.

Cubierto el concurso, las plazas vacantes se otorgarán «a resultas», aplicándose el mismo criterio.

Los trabajadores que cubran alguna de las plazas del concurso de traslado y «a resultas» no podrán volver a concurrir hasta transcurridos dos años de antigüedad en el nuevo puesto.

Art. 11. Promoción interna.-Todas las vacantes existentes, tras el concurso de traslado y «a resultas» se ofrecerán por el sistema de promoción interna. La convocatoria pública, con el informe previo de la Comisión Paritaria que se realice para cubrir las vacantes con este sistema, contendrá en todo caso:

- Características de la plaza a ocupar.
- Titulación exigible en su caso.
- Méritos profesionales de los aspirantes, conforme al siguiente baremo:

Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria: Hasta 3 puntos.

Por pertenecer a la categoría inferior: 2 puntos.

Por antigüedad, 0,25 puntos por año, máximo: 5 puntos.

Titulos académicos y no reglados expedidos por centro reconocido oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar: Máximo 5 puntos.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes que en todo caso estará formado por miembros de la Consejería y representantes de los trabajadores.

e) Las pruebas a realizar, en su caso, que serán esencialmente de carácter práctico.

f) El plazo de presentación de solicitudes que no será inferior a diez días.

En el caso de que la convocatoria estableciera la realización de alguna prueba de aptitud, solo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

El Tribunal calificador, a la vista de las solicitudes presentadas y de las pruebas realizadas en su caso, propondrá al trabajador o trabajadores seleccionados si los hubiere.

Para concurrir a esta promoción interna el trabajador fijo en situación de activo o en excedencia ha de tener una antigüedad mínima de un año en la plantilla del personal laboral de la Consejería.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un cómputo determinado de tiempo de servicios prestados.

Art. 12. Nuevo ingreso.-Las vacantes restantes después de la celebración de los concursos anteriores se cubrirán mediante concurso, 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, así como las funciones que tendrá encomendadas, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En ella deberán constar las materias sobre las que versarán las pruebas, que deberán ser adecuadas a la categoría y nivel de la vacante, sin que en ningún caso sea exigible, ni valorable titulación alguna que no esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio.

En las Delegaciones y Servicios Centrales se cubrirán plazas en proporción no inferior al 2 por 100 de las vacantes convocadas para trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

En todo caso para cubrir las vacantes en turno libre se respetará lo indicado en el Acuerdo Económico y Social, en materia de desempleo y de acuerdo con lo establecido en el Decreto 28/1985, de 11 de abril, por el que se regula el ingreso de personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Art. 13. Tribunal calificador.-Todas las pruebas y concursos serán juzgadas por un Tribunal integrado por cinco personas, tres de las cuales designadas por la Administración y dos por los representantes de los trabajadores.

Art. 14. Periodo de prueba.-Aprobada por la Consejería la propuesta que formula el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un periodo de prueba de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en que la duración será de quince días.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización. En el caso de que la rescisión laboral parta de la Empresa se comunicará a la Comisión Paritaria en la primera reunión que se celebre. Transcurrido el periodo de prueba el trabajador será fijo computándose a todos los efectos este periodo.

La incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

Art. 15. Condiciones para el ingreso.-Serán requisitos para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso, los siguientes:

- Poseer nacionalidad española.
- Poseer la titulación específica que se requiera en cada convocatoria.
- Haber cumplido los dieciocho años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de la convocatoria.

CAPITULO V

Clasificación del personal

Art. 16. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el otorgamiento de las distintas categorías profesionales.

Las peticiones de reclasificación profesional serán resueltas por quien ostente la Jefatura Superior de Personal de la Consejería de Educación y Cultura a propuesta de la Comisión Paritaria, y en base a los informes, que sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, emitan los respectivos Jefes de la Unidad Administrativa a que estén adscritos y la representación laboral correspondiente.

Art. 17. Las categorías profesionales, así como las definiciones de las mismas y su clasificación por niveles será la que figura en los artículos siguientes. No obstante, hay que aclarar que las definiciones de cada una de las categorías profesionales es puramente indicativa y trata de configurar la índole genérica de la función a realizar.

En caso de discrepancias se elevará consulta a la Comisión Paritaria.

Art. 18. Clasificación según grupos y categorías profesionales.—El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con su titulación y con los trabajos desarrollados, en uno de los siguientes grupos:

- Grupo I: Titulados universitarios.
- Grupo II: Técnicos titulados y no titulados.
- Grupo III: Administrativos.
- Grupo IV: Subalternos.
- Grupo V: Oficios varios.

Dentro de los distintos grupos expresados se incluirán las siguientes categorías:

Grupo I: Titulados universitarios

- 1.1 Titulados universitarios superiores.
- 1.2 Asimilados a titulados superiores.
- 1.3 Titulados universitarios medios.
- 1.4 Asimilados a titulados medios.

Grupo II: Técnicos titulados y no titulados

- 2.1 Técnico de gestión cultural y/o deportiva.
- 2.2 Animador cultural y/o deportivo.
- 2.3 Monitor cultural y/o Técnico deportivo.
- 2.4 Delineantes.
- 2.5 Encargado de equipo de informática.
- 2.6 Operador de ordenador.
- 2.7 Gobernante.

Grupo III: Administrativos

- 3.1 Jefe de Administración.
- 3.2 Oficial Administrativo.
- 3.3 Auxiliar Administrativo.
- 3.4 Telefonista.

Grupo IV: Subalternos

- 4.1 Conserje-Ordenanza.
- 4.2 Guarda-Vigilante.

Grupo V: Oficios varios

- 5.1 Oficiales de primera.
 - 5.1.1 Cocinero.
 - 5.1.2 Conductor.
 - 5.1.3 Almacenero de almacén central.
 - 5.1.4 Oficial de mantenimiento.
- 5.2 Oficiales de segunda.
 - 5.2.1 Ayudante de cocina.
 - 5.2.2 Auxiliar de servicios.
 - 5.2.3 Personal no cualificado.

Art. 19. Definiciones.

Grupo I. Titulados universitarios

1.1 Titulados universitarios superiores.—Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior o fueran contratados en virtud de su titulación y en el momento de su contratación estaban en posesión del título universitario medio expedido por la Escuela Universitaria o Técnica.

1.2 Asimilados a titulado superior.—Son todos los trabajadores que sin poseer el título universitario superior, ejercen funciones acordes con dicha titulación y en el momento de su contratación estaban en posesión del título universitario medio expedido por la Escuela Universitaria o Técnica.

1.3 Titulados universitarios medios.—Trabajadores que están en posesión del correspondiente título profesional expedido por un Centro universitario legalmente facultado para ello, fueron contratados en virtud de su titulación y realizarán las funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en alguna unidad administrativa de la Consejería.

1.4 Asimilados a titulados medios.—Son todos los trabajadores que sin estar en posesión del título universitario medio, ejercen funciones acordes a dicha titulación y en el momento de su contratación estaban en posesión del título de Formación Profesional de segundo grado, rama agraria o similares.

Grupo II. Técnicos titulados y no titulados

2.1 Técnico de gestión cultural y/o deportiva.—Son aquellos trabajadores que desarrollan actividades especializadas en áreas culturales y/o deportivas, sirviendo de soporte administrativo a las mismas.

2.2 Animador cultural y/o deportivo.—Trabajadores que realizan funciones de coordinación, organización, dinamización e investigación cultural y/o deportiva, en uno o más Centros dependientes de la Consejería y están adscritos a una unidad administrativa de la misma.

2.3 Monitor cultural y/o Técnico deportivo.—Trabajadores que realizan actividades teórico-prácticas específicas como consecuencia de la programación cultural y/o deportiva, mantienen y conservan los medios utilizados en las citadas actividades y, se integran en los Centros dependientes de la Consejería de Educación y Cultura.

2.4 Delineantes.—Trabajadores con FP de 2.º grado que están capacitados para el desarrollo gráfico de proyectos, confección o interpretación de planos o diseños industriales y otros trabajos análogos.

2.5 Encargado de equipo de informática.—Es el Técnico responsable de la realización de los trabajos en el ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas. Tendrá como misiones específicas:

- Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficiencia de los operadores a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.
- Interpretar la documentación de explotación.
- Mantener los archivos existentes.
- Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas, adoptando las medidas oportunas para subsanarlas, cuando esto sea posible, o transmitir, en todo caso, la información al responsable de mantenimiento.

2.6 Operador de ordenador.—Es el Técnico encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador. Interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas observadas.

2.7 Gobernante.—Trabajador que pudiendo estar encargado de la intendencia de un Centro, tiene a su cargo la organización y el control de las funciones encomendadas al personal de oficios varios y subalternos.

Grupo III. Administrativos

3.1 Jefe de Administración.—Trabajador que poseyendo Bachiller Superior o equivalente, a las órdenes del Director o Jefe de la Unidad Administrativa, realiza con responsabilidad e iniciativa cualificada, actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida, así como los que en la actualidad, sin poseer título de ninguna clase, teniendo reconocida esta categoría profesional, realiza estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

3.2 Oficial Administrativo.—Trabajadores que a las órdenes del Director Jefe de la unidad administrativa realizan actividades de carácter burocrático que requieren una preparación específica y reconocida.

3.3 Auxiliar Administrativo.—Trabajador encargado de tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples, relativas al trabajo de oficina o despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía y análogos. Deberá poseer los conocimientos prácticos de mecanografía, taquigrafía, adecuados a las actividades que normalmente desarrolle.

3.4 Telefonista.—Trabajador que tiene por misión el cuidado y atención de una central telefónica, servicio telefónico o un emisor-receptor de radio.

Grupo IV. Subalternos

4.1 Conserje-Ordenanza.—Trabajador cuya misión principal es vigilar las puertas y accesos a los locales de las unidades administrativas, hacer recados dentro o fuera de dichos locales, franquear, depositar, entregar, recoger, distribuir correspondencia; todo ello relacionado con las actividades de la correspondiente unidad, así como trabajos secundarios de análoga naturaleza.

Asimismo tendrán asignada la misión de vigilancia dentro de los centros de trabajo, y de informe y orientación a los visitantes.

4.2 Guarda-Vigilante.—Trabajador que tiene a su cargo la seguridad de los locales de las unidades administrativas, de los campos o espacios abiertos dependientes de las mismas, bien sea en turno de día o de noche, y que realiza trabajos de puesta en funcionamiento para los que no sea necesario personal cualificado.

Grupo V. Oficios varios**5.1 Oficiales de primera.**

5.1.1 Cocinero.—Trabajador que realiza la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias, tanto en la confección como en la distribución, y realiza los partes de consumo de los mismos en función de las previsiones.

5.1.2 Conductor.—Trabajador que poseyendo el carné de conducir correspondiente y con los conocimientos suficientes conduce los vehículos de las unidades administrativas. Realizará también los cuidados y reparaciones de mantenimiento que no precisen de taller.

5.1.3 Almacenero de Almacén Central.—Es el trabajador, encargado de recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias de almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros el movimiento habido durante la jornada, redactando los partes de entrada y salida.

5.1.4 Oficial de mantenimiento.—Trabajador que poseyendo la titulación de FP de primer grado o con la suficiente práctica desarrolla las labores de mantenimiento de las instalaciones y mobiliario de los centros de trabajo, salvo que por su complejidad o características se necesite Técnico especialista.

5.2 Oficiales de segunda.

5.2.1 Ayudante de cocina.—Trabajador que ayuda al cocinero en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de las dependencias y de los utensilios empleados para su labor.

5.3 Auxiliar de servicios.—Trabajador que dentro de los locales de los centros de trabajo se encarga de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios, lavado y planchado de ropa, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

5.4 Personal no cualificado.—Trabajador cuya función no requiere conocimientos específicos y su trabajo habitual se caracteriza por un esfuerzo físico.

Art. 20. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas.

La homologación de las categorías profesionales del personal laboral fijo, afectado por los diferentes Convenios vigentes hasta la entrada en vigor del presente, con las categorías profesionales establecidas en el artículo 18 de este Convenio es la que figura en el anexo I.

Art. 21. El personal laboral afectado por el presente Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepción que la indicada en el artículo siguiente y en la disposición adicional primera.

Art. 22. Son trabajadores interinos aquellos contratados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo constar en su contrato el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

CAPITULO VI**Perfeccionamiento y formación profesional**

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

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

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

Los órganos de la Consejería de Educación y Cultura, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo

en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

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

a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de que dedica a la asistencia de dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Consejería podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

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

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

6. La Consejería de Educación y Cultura realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus Centros y Organismos, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

7. La Consejería de Educación y Cultura incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal. Anualmente y con la antelación necesaria se planificarán las necesidades u objetivos de formación por la Consejería de Educación y Cultura.

8. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias reguladas en este artículo que por su contenido excedan de los ámbitos anteriores, en los que son competentes la Dirección y Comisión correspondientes.

CAPITULO VII**Jornadas y horarios**

Art. 24. 1. La jornada laboral máxima será de 37 horas, 30 minutos en cómputo semanal y 1.687 horas en cómputo anual.

2. Los horarios de trabajo serán en lo posible los establecidos para la Administración, contemplándose jornadas especiales para los casos que se exponen a continuación:

a) El personal que perciba complementos por dedicación especial.

b) Los vigilantes que tengan asignado el cuidado de un local o instalación con casa habitación y no se les exija vigilancia constante.

c) Trabajos en labores de apoyo a actividades culturales y/o deportivas, promovidas por la Consejería de Educación y Cultura, en las que para la consecución de un mejor servicio, se precise negociar adecuación de la jornada laboral a las necesidades del mismo.

En estos casos, y en general en todos aquellos en que se reconozca la necesidad de aplicación de jornadas especiales, hasta en tanto no se proceda a la adecuación de la jornada de trabajo a las necesidades o conveniencias del servicio, se mantendrán los horarios actualmente vigentes en cada centro de trabajo, siempre que no superen en cómputo anual lo establecido en este artículo.

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

4. Los trabajadores tendrán un descanso semanal de dos días, contemplará el sábado y domingo, como norma general.

Dada la índole de prestación de determinados servicios, los descansos semanales así como las fiestas laborales que con carácter retribuido y no recuperable que regula el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán trasladarse a otros días de la

semana y con la compensación de dos días laborables por cada domingo o festivo trabajado y un día por el sábado.

El descanso de sábado y domingo deberán producirse como mínimo cada dos semanas.

CAPITULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 25. *Vacaciones*.—Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo una vacación retribuida de un mes natural o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en plantilla, si éste fuera menor de un año.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Se tendrá en cuenta el artículo 38.c), del Estatuto de los Trabajadores para la organización del periodo de vacaciones.

Para lograr un más efectivo y práctico cumplimiento de este artículo, el día 1 de abril de cada año, las distintas unidades administrativas tendrán confeccionado un plan de vacaciones del personal en que queden fijadas las fechas en que cada uno de los trabajadores disfrutará sus vacaciones, una vez oído el parecer de todos ellos y negociándose con los representantes correspondientes.

Las vacaciones se concentrarán, con carácter general, en el periodo normal de verano (1 de junio al 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las disfrutaran en este periodo, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose uno en el periodo normal y otro en época anterior o posterior teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación de cinco días más de vacaciones.

La distribución en otros periodos desiguales o en mayor número de periodos podrá ser excepcionalmente concedida, previa solicitud razonada del interesado.

El personal que preste sus servicios en Residencias Juveniles, disfrutará, además, de ocho días naturales en navidad y seis días naturales en Semana Santa.

Art. 6. *Permisos y licencias*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarse sin solución de continuidad con las vacaciones anuales.

b) Para las trabajadoras, cien días naturales por razón de parto. La distribución de este periodo será a elección de la trabajadora, si bien el periodo posnatal debe tener, al menos, una duración de sesenta días. El periodo anual de vacaciones podrá disfrutarse acumulándose a esta licencia antes o después de ella.

c) Cuatro días por nacimiento de un hijo, más otros dos en caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador a otra localidad.

d) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en Centros oficiales de formación, así como la participación de oposiciones y los necesarios para el traslado si son fuera de la localidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en concepto trimestral.

Cuando se sobrepase este límite, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público personal:

1) La asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de Corporaciones locales; 3) la asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas, y hayan sido convocados formalmente por algún órgano de la Administración; 4) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como de componentes de una mesa electoral; 5) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo. Este periodo de tiempo podrá ser dividido en dos fracciones de media hora; al inicio y final de jornada laboral.

h) Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad,

cinco días; ampliables tres días más si se produce fuera del lugar de residencia del trabajador. En el caso de parientes de segundo grado se concederán cuatro y dos días respectivamente.

i) Por boda de familiares en primer grado, un día si es en la localidad, y hasta tres si fuera aconsejable por necesidad de desplazamiento.

j) Por atención a ancianos, minusválidos o menores de seis años, quienes tengan alguna de estas personas a su cuidado directo, tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral de un máximo de dos horas diarias, sufriendo como merma salarial el importe de la parte proporcional que le corresponde.

k) Días 24 y 31 de diciembre.

l) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud respetando siempre las necesidades del servicio.

m) Los trabajadores podrán solicitar del Secretario general, por razones muy justificadas e inaplazables, una licencia al margen de los casos expuestos en el presente artículo. La decisión del Secretario general será firme y no recurrible.

Art. 27. *Licencias sin retribución*.—El personal que haya cumplido al menos dos años de servicio efectivo, podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Dichas licencias deberán ser concedidas o denegadas dentro de un plazo de diez días siguientes a la solicitud.

Si dicha resolución fuese negativa, deberán constar por escrito los motivos que lo producen, siendo recurrible ante el Consejero de Educación y Cultura, previo informe de la Comisión Paritaria.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO IX

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 28. *Suspensión de la relación laboral*.—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, con reserva de su puesto de trabajo en los casos siguientes:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de doscientos cincuenta días, siendo incompatibles con los permisos recogidos en el artículo 26.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicios sustitutivos, con reincorporación al trabajo en un plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad. Los trabajadores que se encuentren cumpliendo el servicio militar o equivalente y que tengan cargas familiares directas debidamente acreditadas, con la comprobación del Servicio y del Comité correspondiente, podrán percibir el 80 por 100 del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que le correspondiesen como si estuvieran en activo, si el trabajador lo solicita.

c) Ejercicio de cargo público o sindical representativo, supuesto en que será de aplicación la excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho cargo imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciba retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

Art. 29. *Excedencia voluntaria*.—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores por un año, al menos, de antigüedad en la plantilla laboral. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años, y este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si, no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, con el sueldo correspondiente a la misma, o bien esperar a que se produzca aquella.

Art. 30. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los supuestos antes

contemplados de designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y de servicio militar.

Si no se produce la incorporación de los trabajadores a su puesto de trabajo en los plazos ya contemplados en el artículo 28, se entenderá que renuncian a su empleo y causarán baja en la plantilla.

Art. 31. *Liquidación de partes proporcionales.*—En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia (voluntaria o forzosa), servicio militar y/o extinción de la relación laboral, la Consejería viene obligada a practicar, y el trabajador a aceptar, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial del vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se incorpore el interesado se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

Art. 32. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Delegado territorial o por el Secretario general, según corresponda, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 33. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada, dos veces durante tres meses consecutivos.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 Manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

c.5 Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.

c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c.7 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

c.8 La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado, toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

c.9 La embriaguez o toxicomania habitual, que signifique una grave alteración en el desarrollo del trabajo

Art. 34. Las sanciones que podrán incorporarse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

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

c) 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.

Art. 35. *Competencia sancionadora.*—La competencia sancionadora corresponde a:

Faltas leves y graves, el Delegado territorial.

Faltas muy graves, el Secretario general.

Art. 36. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándole audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Art. 37. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los treinta 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. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 38. Los jefes o superiores que toleren o encubran 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, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 39. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, 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 Organismo directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 40. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las

mismas, a través de sus representantes legales y del Comité Intercentros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano específico de participación en esta materia.

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

La formulación de la política de seguridad e higiene en todos los Centros de la Consejería partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos, y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y procesos de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Consejería dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos especializados.

Art. 41. Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.—Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se crea un Comité Paritario, denominado Comité de Seguridad e Higiene del Personal Laboral de la Consejería.

Los miembros que formarán parte de este Comité representando a los trabajadores serán designados por el Comité Intercentros, y tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos.

A los componentes del Comité de Seguridad e Higiene les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puntos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos de su protección. Esta información deberá ser entregada por la Consejería a los interesados por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.

Las decisiones del Comité de Seguridad e Higiene serán las recogidas en el artículo 8.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y las que puedan haberse pactado en este Convenio.

Art. 42. Se dotará, cada año, del vestuario adecuado y homologado al personal subalterno y de oficios varios.

Art. 43. Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- Una vez al año, para todo el personal.
- Periódicos y específicos, al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos de Empresas.
- A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

CAPITULO XII

Retribuciones

Art. 44. Conceptos retributivos.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base y los complementos del mismo, y serán satisfechos por periodos mensuales.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo se le proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación de salarios.

Art. 45. Salario base.—Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El correspondiente a cada nivel figura en el anexo II.

Art. 46. Gratificaciones extraordinarias.—Serán dos. Cada una de ellas equivale a una mensualidad del salario real y se devengarán los meses de junio y diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al

tiempo de servicio efectivamente prestado, computándose las fracciones de meses como mensualidad completa a estos efectos.

Al personal que preste servicio por horas o jornada reducida se le abonarán las gratificaciones en razón al salario.

Al personal en situación de enfermedad o accidente de trabajo se le computará, a estos efectos, el tiempo de permanencia en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 47. Complemento de antigüedad:

a) El personal fijo de la plantilla percibirá, en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicios completos a partir de 1 de enero de 1986, un complemento de 2.680 pesetas mensuales.

b) Las cantidades anuales que cada trabajador viniese percibiendo en la actualidad y no fueran absorbidas por la cantidad antes señalada se consolidarán como complemento personal no absorbible.

c) Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplen 3 o múltiplos de tres años de servicios.

d) El personal que cese definitivamente en la plantilla del personal laboral y posteriormente ingrese de nuevo sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha del nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

En todo caso, y en cuanto a la promoción económica aquí regulada, se estará a lo dispuesto al respecto por la normativa legal aplicable y específicamente a los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48. Complemento de dedicación especial.—Aquellos puestos de trabajo, previamente catalogados por la Comisión Paritaria, en los que no puede fijarse un horario determinado (inicialmente se fija este complemento para Conductores, sin perjuicio de que puedan incluirse nuevas categorías) tendrán una compensación económica de 140.000 pesetas anuales.

Art. 49. Complementos por puesto de trabajo.—Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad e incompatibilidad.

Aquellos puestos de trabajo catalogados por la Comisión Paritaria como merecedores de este complemento percibirán la compensación económica que se estipule.

Art. 50. Complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad.—Estos complementos podrán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo justifican. Lo devengarán las personas que trabajen en un puesto calificado como tal y su cuantía será fijada por la legislación vigente al respecto.

El trabajador podrá solicitar al Comité de Seguridad e Higiene la revisión de su puesto de trabajo.

Art. 51. Nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis del día siguiente tendrán una retribución equivalente al 25 por 100 del salario de su categoría.

Este complemento no afectará a la persona que hubiere sido contratada por un horario nocturno fijo, a los que tengan complemento de dedicación especial.

Art. 52. Complemento personal transitorio:

a) El complemento compensador personal y transitorio tiene carácter absorbible, de forma definitiva, por todas las mejoras retributivas, tanto de retribuciones básicas como complementarias, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo y de establecimiento de nuevos conceptos retributivos, el importe anual se abonará en 14 partes iguales.

b) Los incrementos de retribuciones correspondientes a la categoría profesional que ostenta el trabajador sólo se computarán en un 50 por 100 de su importe a efectos de la citada absorción con el límite de la mitad del porcentaje establecido como máximo para el crecimiento de la masa salarial en las Leyes de Presupuestos para cada ejercicio.

c) Las absorciones, que en cada caso proceda del complemento compensador personal y transitorio, se efectuarán sobre la cuantía mensual del mismo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores.

d) Una vez que se hayan efectuado las sucesivas absorciones, quedará constancia de la cuantía del complemento compensador personal y transitorio resultante en el documento que haya servido para el alta en nómina y se realizarán por la Habilitación de la Consejería de Educación y Cultura.

Art. 53. Complemento Salarial en Especie.—El personal afectado por este Convenio y que presta sus servicios en residencias, albergues juveniles, campamentos y otras instalaciones dependientes de la Consejería de Educación y Cultura, y que disponen de

servicio de comedor, podrán utilizar dicho servicio cuando la jornada de trabajo coincida con los horarios de comida y sólo mientras ocupen dichos puestos de trabajo.

El personal contratado en régimen de internado mantendrá esta situación y la revisión de esta circunstancia se realizará de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadores afectados y la Consejería, previo informe de la Comisión Paritaria. En caso de renuncia por parte del trabajador, ésta no dará derecho a indemnización.

Art. 54. *Diets.*—Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos será:

Por cada comida principal: 1.250 pesetas.
Por alojamiento: 3.000 pesetas.

Cuando por orden expresa de sus superiores haya que permanecer fuera del domicilio habitual durante el horario normal de una de las dos comidas principales diarias, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe expresado en el apartado anterior.

El trabajador tendrá derecho a percibir el importe del alojamiento cuando tenga que pernoctar fuera del domicilio propio.

Art. 55. *Jubilación.*—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Consejería a no amortizar las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo, a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Igualmente los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a quienes se les concederá un premio de jubilación de cuatro mensualidades.

En caso de jubilación anticipada deberá solicitarse con un mes de antelación. Todo trabajador que se jubile percibirá la mensualidad completa del mes en que aquélla se produzca, independientemente del día en que cause baja.

CAPITULO XII

Movilidad

Art. 56. 1. Se entiende por traslado la adscripción del trabajador con carácter permanente y por tiempo indefinido a una unidad de la Consejería, situada en localidad distinta a la de su residencia habitual.

El traslado podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- A petición del trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por sanción disciplinaria.

2. Siempre que existan probadas razones técnicas y organizativas, la Consejería de Educación y Cultura podrá decidir la movilidad funcional de un trabajador, respetando todos los derechos económicos y profesionales del mismo.

Art. 57. *Traslado por necesidades del servicio.*—El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que incluirá el informe de la Consejería, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado este traslado, el trabajador, será notificado por escrito concediéndole un plazo de quince días a partir de la entrega de la citada notificación para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador opte por el traslado, percibirá una compensación por gastos que se cifra en:

1.º Una cantidad a tanto alzado de 500.000 pesetas, incrementada en un 20 por 100 por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2.º Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 2.500 pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3.º Si no se le facilitase vivienda, al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 800.000 pesetas, más un 20 por 100 para cada persona que viva a expensas del trabajador.

4.º Asimismo se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando estos cursen estudios de EGB, FP, BUP o COU, o, en su defecto, el gasto de escolarización.

En ningún caso se considerará traslado forzoso del trabajador el cambio en la ubicación de un Centro de trabajo, siempre que el nuevo Centro diste menos de 20 kilómetros del anterior, teniendo derecho a plus por transporte cuando la Junta no lo facilite.

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el Centro de origen, dándoles conocimiento la Consejería de las existencias en cada momento.

Si por traslado forzoso uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la Consejería, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo y sin derecho a indemnización.

Art. 58. *Desplazamientos y comisiones de servicio.*—Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Consejería de Educación y Cultura podrá desplazar a su personal para prestar sus servicios fuera de la población en que los presta habitualmente.

Cuando el desplazamiento dure más de treinta días se deberá comunicar al trabajador por escrito, con quince días de antelación, en el que se hará constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento.

Si el desplazamiento supone al trabajador no poder pernoctar en su domicilio, su duración no podrá ser superior a seis meses, y si fuera por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento; en ello no se computarán los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Junta.

Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión será de inmediato cumplimiento.

En el caso de que se autorice al trabajador para su desplazamiento el utilizar vehículo propio, percibirá como indemnización por kilómetro recorrido la cantidad que la Administración fije para los funcionarios en cada momento.

Art. 59. *Trabajos de diferente categoría.* Por necesidades de servicio, se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior e inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia entre éstas nunca será superior a una, y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos, y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del Jefe respectivo y con el informe correspondiente del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

En el caso de trabajos de superior categoría percibirá el salario correspondiente a esta última. En los de inferior, por el contrario, seguirá percibiendo por los de la categoría detenida.

En cuanto al tiempo máximo de prestación de trabajadores de diferente categoría se estará a lo establecido en cada momento por la normativa aplicable.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de seis meses en el transcurso de un año y de ocho meses en el periodo de dos años. El Jefe de la Unidad de personal que incumpliera esta norma incurrirá en la sanción correspondiente.

Art. 60. *Trabajadores con capacidad disminuida.*—El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial.

En el caso de personal que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación profesional, se le señalará en la nueva clasificación la remuneración que corresponda, percibiendo la diferencia entre el importe de dicha pensión y el del salario real que tenga asignado en su anterior categoría.

CAPITULO XIV

Asistencia y acción social

Art. 61. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Consejería de Educación y Cultura realice bajo el concepto de acción social, en base a los créditos que, para tal fin, figuran en los Presupuestos.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin intereses de una o dos mensualidades de haber líquido, conforme a la Instrucción sobre Anticipos Reintegrables de la

Consejería de Presidencia y Administración Territorial, de 28 de noviembre de 1984.

La Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura facilitará a los trabajadores, para sí o para sus familiares, información de asistencia respecto a cuestiones de índole económica y jurídica sobre la Seguridad Social. Igualmente cuidará de tramitar las peticiones de prestaciones a la Seguridad Social a favor de los trabajadores y sus familiares y gestionará la obtención de los documentos y certificados que precisen.

La Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León expedirá al personal laboral acogido al presente Convenio un documento de identificación en un plazo de seis meses.

Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir la documentación identificativa necesaria para beneficiarse de todos los servicios a que tenga derecho el personal de la Consejería, tales como guardería, cooperativas de consumo, paradores, etc.

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, la Consejería abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el salario real hasta el 100 por 100.

CAPITULO XV

Fomento del empleo

Art. 62. Para estimular el empleo juvenil la Consejería de Educación y Cultura de Castilla y León reservará un porcentaje de las plazas convocadas para contratación por turno libre, que fijará de acuerdo con la Comisión Paritaria, para las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. El salario base del contratado en prácticas será igual a la base mínima de cotización que en su caso corresponda, en proporción de la jornada de trabajo pactada.

Las horas de trabajo que se tengan que realizar por necesidades del servicio, fuera de la jornada laboral, se compensarán con descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora trabajada.

CAPITULO XVI

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 63. La representación de los trabajadores será a través de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, elegidos de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, y de los Delegados sindicales.

A efectos electorales, se entenderá por Centro de trabajo a cada provincia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Art. 64. *Derechos y deberes de los representantes.*-1. Conocer, antes de su publicación, las bases generales de las convocatorias de provisión de vacantes, tanto de promoción interna como libres, pudiendo formular observaciones en el plazo de siete días.

2. Ser informado sobre la extensión y alcance cuantitativo de las horas extraordinarias autorizadas, así como de las dietas.

3. Ser oído en las decisiones sobre las gestiones relativas a régimen de retribuciones y prestaciones de naturaleza social. En todo caso deberá responder en el plazo improrrogable de cinco días, transcurrido el cual se entenderá decaído el derecho.

4. Conocer la situación de plantilla y vacantes.

5. Las que legalmente o según este Convenio le correspondan.

Art. 65. *Comité Intercentros.*-Existirá un Comité Intercentros formado por hasta 12 miembros, elegidos por y entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa o Delegados de Personal existentes.

Sus funciones serán las que le asigna el presente Convenio, así como la negociación de los nuevos Convenios y, en todo caso, las de los representantes extendidas al ámbito territorial y personal del Convenio.

Con objeto de facilitar las tareas aludidas, a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal del Secretario general de la Consejería para asistir a las asambleas de trabajadores o reuniones de Comités allí donde éstos se produzcan. Asimismo, la Secretaría General comunicará por escrito a los Jefes respectivos de los miembros del Comité Intercentros la naturaleza prioritaria que en ellos tiene el trabajo de representación laboral.

El Comité Intercentros se podrá reunir en Pleno o en Comisiones, debiéndose redactar el correspondiente Reglamento de funcionamiento interno.

Art. 66. *Garantías de los representantes.*-Los miembros de los Comités y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado y se recabarán informes vinculantes del Comité del Centro o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el Organismo o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslados forzosos.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempleo de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo las publicaciones de interés laboral o social.

En todos los Centros de trabajo existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por los representantes de los trabajadores.

En cada Delegación Territorial, el Comité o representantes de los trabajadores contarán con un local adecuado para el desarrollo de su actividad y se les dotarán de medios suficientes (teléfono, máquinas de escribir, material de oficina, etc.).

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Treinta horas.

De 101 a 250 trabajadores: Cuarenta horas.

De 251 a 500 trabajadores: Cincuenta horas.

De 501 en adelante: Setenta y cinco horas.

Podrán acumularse las horas de los miembros de los distintos Comités o varios de sus componentes y, en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos las correspondientes a Delegados del mismo Centro.

f) Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a desplazarse por cuenta de la Consejería y con percepción de dietas para reuniones de dicho Comité y/o del Pleno de Delegados.

Los demás miembros del Pleno de los Delegados podrán desplazarse cuatro veces al año en las mismas condiciones que las del Comité para reuniones del Pleno. Igualmente serán por cuenta de la Consejería y con derecho a percepción de dietas, los desplazamientos que deban realizar los miembros del Comité Intercentros en función de su representación.

g) Los representantes del personal laboral en las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio tendrán derecho a percibo de dietas y gastos de desplazamiento para asistir a las reuniones oficiales de las mismas.

Las horas empleadas en los correspondientes viajes y asistencias a dichas reuniones oficiales no entrarán en el cómputo de horas establecidas en el apartado e), no siendo en ningún caso abonables como horas extraordinarias.

Art. 67. *Derecho de reunión.*-Los trabajadores de cada Centro tendrán derecho a realizar asambleas dentro del horario de trabajo para tratar temas que les afecten, previa solicitud a la Delegación Territorial correspondiente, con especificación del día, lugar y hora de reunión y detalle de los asuntos a tratar.

Art. 68. *Delegados sindicales.*-Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer secciones sindicales en aquellos Centros de trabajo (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales para los procesos electorales) cuya plantilla exceda de 50 trabajadores, siempre que cuenten en los mismos con una presencia del 10 por 100 de los representantes o el 10 por 100 de afiliación en el colectivo del Centro de trabajo.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el Centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

A requerimiento del Delegado sindical, la Administración descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito de los trabajadores afectados.

Art. 69. *Acción sindical.*-La actividad de los trabajadores representantes de los Sindicatos, a nivel de Centro de trabajo, podrá desarrollarse en la siguiente forma:

a) Distribuyendo información entre el personal laboral y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo los Sindicatos debidamente autorizados y acreditados podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios puestos a su disposición.

b) Disposición de local adecuado para el desarrollo de sus actividades.

c) Reuniéndose en asamblea en las horas de trabajo con sus representantes con un máximo de seis horas al mes, sin contar el desplazamiento.

d) Podrán asistir a las reuniones de los diferentes Comités con voz y con voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

e) 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 obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

f) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

g) 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Durante la vigencia de su contrato temporal, al personal laboral eventual, que ocupe puesto de plantilla de personal laboral fijo, le será de aplicación lo establecido en el presente Convenio.

Segunda.-A los trabajadores provenientes del Organismo Autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado», una vez clasificados dentro de los respectivos grupos profesionales, establecidos en el anexo I, se les fijará un complemento personal, derivado de su actual nivel retributivo, que tendrá el carácter de no absorbible ni compensable y, por tanto, estará sometido al incremento porcentual que se pacte.

Tercera.-Los trabajadores de Residencias Juveniles, que a la entrada en vigor del presente Convenio perciban el complemento salarial en especie por manutención y alojamiento, continuarán disfrutando del mismo en los términos establecidos en el artículo 98 del cuarto Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente del ejercicio de la actividad laboral en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Si durante la vigencia del presente Convenio entrará en vigor el Convenio Único entre la Junta de Castilla y León y su personal laboral, el personal afectado por este Convenio se adherirá automáticamente al Convenio Único de la Junta de Castilla y León, siempre que en éste se recoja lo señalado en la disposición transitoria cuarta del presente Convenio.

Segunda.-A los efectos de lo establecido en la definición de la categoría profesional «asimilados a titulado superior», se consideran los trabajadores que ejercen las funciones de Director, Subdirector-Preceptor o Jefe de Estudios de Residencia Juvenil.

Tercera.-A los efectos de lo señalado en la definición de la categoría profesional «asimilados a Titulado Medio», se consideran los trabajadores con el título de Instructores rurales convalidado, con posterioridad, por el título de Formación Profesional de segundo grado, rama Agraria, expedido por los Institutos Politécnicos Nacionales «Juan de la Cierva» y «Virgen de la Calle», de Madrid y Palencia, respectivamente, así como los trabajadores en posesión del título de Profesora de Educación Física o Profesora de Hogar o Asistente Social, expedido por la Escuela «Julio Ruiz de Alda», de Madrid, y el título de segundo grado de Formación Profesional, rama Textil.

Cuarta.-La homologación del colectivo de «Profesoras», según los Convenios Colectivos de procedencia y en las condiciones que establece este Convenio a las categorías de «asimilados a Titulados Medios», se producirá, a efectos económicos, en un periodo entre los años 1986 y 1990, ambos inclusive.

Quinta.-El personal que se jubile durante la vigencia del presente Convenio devengará los derechos económicos que tenía reconocidos en los Convenios Colectivos de procedencia.

A partir de los 14 meses de la entrada en vigor del presente Convenio se estará a lo establecido en el artículo 55 del mismo.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores Convenios Colectivos de ámbito y aplicación al personal laboral fijo de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León.

ANEXO I Tablas de Homologaciones

Categorías profesionales del Convenio Único de la Consejería de Educación y Cultura	Categorías profesionales de los Convenios Colectivos de procedencia
1.1 Titulados Universitarios Superiores ..	Licenciados (MC). Directores Residencias Juveniles con licenciatura (EP). Médicos (AH). Redactores (MCSE).
1.3 Titulados Universitarios Medios	Titulados grado medio (MC). Educadores (EP). Directores Centro Social, Guardería y otros Centros (EP y MC) con título universitario de grado medio en el momento de su contratación. Profesoras con título grado medio (EP).
1.2 Asimilados a titulado superior	Personal directivo (EP) no incluidos en la categoría 1.1.
1.4 Asimilados a titulado medio	Profesoras y Monitoras señaladas en el artículo 19, grupo I, categoría 1.4 (EP y MC). Regente (MC SE).
2.1 Animador Cultural y/o Deportivo	Oficiales de 1.ª (CCM).
2.2 Monitor Cultural y/o Técnico Deportivo	Profesoras, Monitoras, etc., no homologadas en las categorías 1.3 y 1.4 (EP y MC). Directoras CAS (MC). Directora Taller Artesanía. Directora Taller. Profesor Enseñanza Especializada. Encargada Taller Artesanía. Maestro de Taller (EP y MC). Jefe de Escuela. Fotógrafo (MCSE). Oficial de Laboratorio (MCSE).
2.6 Gobernante	Jefe de Comedor (MC). Gobernante (MCSE y EP). Dispensera (MC).
3.1 Jefe de Administración	Jefe Administrativo 1.ª (MC). Jefe Administrativo 2.ª (MC). Administrador (EP y MC). Jefe Administrativo (EP). Jefe Secretaría (EP).
3.2 Oficial Administrativo	Oficial Administrativo (EP y MC). Secretaria (MC). Oficial Administrativo 1.ª (MC). Oficial Administrativo 2.ª (MC). Administrativo (CDSA). Contable (EP). Intendente (MC y EP). Oficial 1.ª Composición (MCSE). Corrector (MCSE). Oficial 1.ª (MCSE). Linotipista Composición (MCSE). Oficial 2.ª Fotomecánica (MCSE). Ayudante de Redacción (MCSE).
3.3 Auxiliar Administrativo	Oficial 3.ª Impresión (MCSE). Auxiliar (EP y MC). Auxiliar Administrativo (MC).
3.4 Telefonista	Telefonistas (MC).
4.1 Conserje-Ordenanza	Conserje (MC y EP). Ordenanza (MC y EP). Portero (MC y EP). Subalterno (CDSA). Conserje mayor (MC).

Categorías profesionales del Convenio Único de la Consejería de Educación y Cultura	Categorías profesionales de los Convenios Colectivos de procedencia
4.2 Guarda-Vigilante	Guarda (MC y EP). Vigilante (MC). Calefactor (MC). Ayudante Calefactor (MC).
5.1.1 Cocinero	Cocinero (MC y EP). Jefe de Cocina (EP).
5.1.4 Oficial de Mantenimiento	Encargado de máquinas (CDSA).
5.2.1 Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina (MC y EP). Pinche de Cocina (EP).
5.3 Auxiliar de Servicio	Limpiadora (MC, EP, CCM y CDSA). Moza de Servicio (MC y EP). Doncella (MC). Camarera (MC). Personal de lavado y plancha (EP).
5.4 Personal no cualificado	Mozo (MC). Peón Especialista (MC). Personal no cualificado (EP). Empleado de mantenimiento (LP). Personal sin clasificar (COSA).

ANEXO II

Nivel	Categoría profesional	Sueldo base	Trimestres mes
1	Titulado Universitario Superior	1.645.717	2.680
	Asimilado a Titulado Superior	1.645.717	2.680
2	Titulado Universitario Medio	1.493.326	2.680
	Asimilado a Titulado Medio	1.493.326	2.680
	Encargado de equipo de Informática	1.493.326	2.680
	Técnico de Gestión Cultural y/o dep.	1.493.326	2.680
3	Animador Cultural y/o Deportivo	1.200.640	2.680
	Jefe de Administración	1.200.640	2.680
	Delineante	1.200.640	2.680
4	Monitor Cultural y/o Técnico Deportivo	990.528	2.680
	Operador de Ordenador	990.528	2.680
	Gobernante	990.528	2.680
	Oficial Administrativo	990.528	2.680
	Cocinero	990.528	2.680
	Conductor	990.528	2.680
	Almacenero de Almacén Central	990.528	2.680
	Oficial de Mantenimiento	990.528	2.680
5	Auxiliar Administrativo	915.488	2.680
	Telefonista	915.488	2.680
	Conserje-Ordenanza	915.488	2.680
	Ayudante de cocina	915.488	2.680
6	Guarda-Vigilante	835.075	2.680
	Auxiliar de Servicios	835.075	2.680
	Personal no cualificado	835.075	2.680

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23853 RESOLUCION de 16 de julio de 1986, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa un frigorífico-congelador a compresión, marca «Miele», tipos K-230 i y K-330 i, fabricados por «Liebherr Hausgerate GmbH», en Ochsenhausen (Alemania).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Miele, Sociedad Anónima», con domicilio social en la Carretera Nacional I, kilómetro 15,480, municipio de Alcobendas, provincia de Madrid, para la homologación de frigorífico congelador a compresión,

fabricado por «Liebherr Hausgerate, GmbH», en su instalación industrial ubicada en Ochsenhausen (Alemania);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio del Instituto Nacional «Esteban Terradas» (INTA), mediante dictamen técnico con clave I-4/200/85.061, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM - MI - IA - 01 (AD), ha hecho constar respectivamente que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contrasena de homologación CEC-0004, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del 16 de julio de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca/s, modelo/s o tipo/s homologado, las que se indican a continuación:

Información complementaria

Estos aparatos son a compresión con grupo hermético, clase N, congelador de 72 decímetros cúbicos bruto y 59 decímetros cúbicos útil.

El compresor de estos aparatos es Aspera B-1118-A.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tensión. Unidades: V.

Segunda. Descripción: Volumen bruto total. Unidades: Decímetros cúbicos.

Tercera. Descripción: Poder de congelación en veinticuatro horas. Unidades: Kilogramos.

Valor de las características para cada marca, modelo o tipo

Marca y modelo o tipo: Marca «Miele», tipo K-230 i.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 333.

Tercera: 6.

Marca y modelo o tipo: Marca «Miele», tipo K-330 i.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 333.

Tercera: 6.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 16 de julio de 1986.-El Director general, P. D. (Resolución de 18 de mayo de 1984), el Subdirector general de Industrias de Maquinaria Mecánica y Eléctrica, Angel Molina Martín-Urda.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

23854 ORDEN de 30 de julio de 1986, por la que se declaran de interés estatal las campañas para evitar la difusión de la raza severa de tristeza de los cítricos.

Ilmo. Sr.: Recientemente se ha detectado la presencia en algunas plantaciones de satsumas extraterpranas de una nueva severa de tristeza no detectada hasta ahora en España, que puede causar daños importantes a los cítricos, si se comporta de forma similar a como ha ocurrido en otros países, por lo que se hace necesario adoptar medidas específicas para evitar su difusión.

En consecuencia, a propuesta de la Dirección General de la Producción Agraria, en el ejercicio de las competencias de la Administración del Estado y con la participación y conformidad de las Comunidades Autónomas productoras de cítricos, este Ministerio tiene a bien disponer:

Primero.-Se declara de interés estatal las campañas para evitar la difusión de la raza severa de tristeza de los cítricos.

Segundo.-Las zonas de tratamiento obligatorio, con indicación