

Este Ministerio ha dispuesto:

Artículo único.—El complemento especial a que hace referencia el artículo 5 de la Orden de 23 de abril de 1985 por la que se fijan las retribuciones de los funcionarios de la Administración de la Seguridad Social, se fija para los funcionarios ingresados al amparo de la oferta pública de 1986 en Cuerpos y Escalas clasificados en los grupos C y D de los señalados en el artículo 25 de la Ley 30/1984, en las cuantías mensuales que a continuación se indican:

Grupo C: 7.759 pesetas.  
Grupo D: 7.347 pesetas.

#### DISPOSICION FINAL

Lo establecido en la presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 29 de noviembre de 1986.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general para la Seguridad Social.

**32068** RESOLUCION de 28 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 1986, de una parte por representantes del colectivo laboral afectado, en representación de los trabajadores, y de otra parte, por representantes de la Junta de Castilla y León, en representación de la Administración Autónoma, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### Ambito funcional y territorial

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas de trabajo para el personal que, con relación jurídico laboral, presta o preste sus servicios en las distintas Consejerías de la Administración de Castilla y León, tanto si las Unidades Administrativas en que se encuadra pertenecen a los Servicios Centrales como a los Periféricos de la misma, así como a sus Organismos autónomos y Empresas públicas. Por tanto es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León.

#### Ambito personal

Art. 2.º Se regirán por las normas del presente Convenio Colectivo todo el personal que, con relación jurídico laboral, presta o preste sus servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sus Organismos autónomos, Empresas públicas y cualquiera otra persona jurídica dependiente de aquella, bien por haber sido contratado directamente por ella o procedente de los colectivos de personal laboral transferidos a la Comunidad de Castilla y León.

#### Ambito temporal y vigencia

Art. 3.º El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia hasta el día 31 de enero de 1988, y entrará en vigor el día siguiente de la firma del mismo, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Sus efectos económicos se aplicarán en los términos pactados en el articulado del mismo, entrando en vigor el primero de enero de 1987, a excepción de lo que se dispone para las dietas e indemnizaciones y de los incrementos como consecuencia de la homologación a llevar a cabo en 1986, con cargo a los 200 millones consignados al efecto, y que aparecen reflejados en el anexo III.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos precedentes de este artículo, la revisión salarial que se pacte para 1988 entrará en vigor el día 1 de enero.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, si bien la denuncia deberá realizarse por escrito y con una antelación máxima de ciento veinte días a la fecha en que finalice su vigencia. Caso de no existir esta denuncia expresa, quedará denunciado en firma automática el 31 de enero de 1988, comprometiéndose ambas partes a iniciar negociaciones a partir del 1 de octubre de 1987.

Este Convenio se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que los sustituya, salvo en las situaciones eco para las que se establezca retroactividad en los términos en que se recoja en el nuevo Convenio.

#### Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje

Art. 4.º Dentro de los quince días siguientes a la firma por las partes del presente Convenio, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial de Castilla y León», se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, formada por 12 miembros. Los seis representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité Intercentros, en proporción a los resultados electorales obtenidos por cada Organización Sindical en las elecciones sindicales. De entre los miembros de la Comisión se elegirán un Presidente y un Secretario.

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 la 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, en materia relacionada con el presente Convenio, a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio.
- El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, comunicando a la Consejería correspondiente así como a los interesados, las conclusiones y acuerdos tomados.
- Actualización de las normas del Convenio.
- Definición de las categorías no recogidas en el Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.
- Proponer resoluciones a los expedientes de reclasificación profesional.
- Las que se les atribuyen expresamente en el presente Convenio.

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

La Comisión Paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento interno en el plazo máximo de dos meses desde su constitución formal.

La Comisión Paritaria será el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, en los supuesto de los conflictos colectivos y huelga.

#### Organización y modificación de las condiciones del trabajo

Art. 5.º De acuerdo con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde a la Administración de Castilla y León, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso. Cualquier modificación de las condiciones del trabajo deberá ser informada previamente por los representantes legales de los

trabajadores, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En ese sentido serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores:

1. Participar en los términos pactados en los órganos paritarios para estudiar y proponer las condiciones de trabajo de las distintas Consejerías.
2. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas para la organización y realización del trabajo. Trasladar las sugerencias que en tal sentido les comunique sus representantes.

#### Provisión de vacantes

Art. 6.º Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo.

Con periodicidad anual, y siempre dentro del plazo de un mes a partir de la aprobación de los presupuestos de la Comunidad de Castilla y León, se publicará la plantilla de personal laboral fijo de la misma relacionándolo por Centros de trabajo, con expresión de nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, fecha 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 al servicio de la Administración de Castilla y León afectado 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 Administración de Castilla y León. Podrá optar a las mismas en los turnos de traslado y de promoción interna, todo el personal fijo de plantilla que esté en situación de activo o excedente.

Art. 7.º 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:

1. Concurso de traslado y «a resultas» entre el personal laboral fijo de la Administración de Castilla y León de la misma categoría y especialidad.
2. Promoción interna y «a resultas» entre el personal laboral fijo de plantilla de la Administración de Castilla y León.
3. Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Art. 8.º Para la provisión de plazas vacantes el órgano competente de la Administración de Castilla y León 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 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:

- a) Antigüedad en la misma categoría profesional, 0,20 puntos por año, hasta un máximo de 4 puntos.
- b) Antigüedad en la plantilla del personal laboral afectado por este Convenio, 0,10 puntos/año, hasta un máximo de 2 puntos.
- c) Si el destino del trabajador está en la misma localidad donde se convoca la vacante, 1 punto.
- d) Que el cónyuge o la persona con quien convive legalmente está trabajando en la misma ciudad donde existe la vacante, 0,5 puntos.
- e) Otras circunstancias familiares y personales a valorar, previo informe de la Comisión Paritaria, hasta un máximo de 2,5 puntos.

Las fracciones de año de antigüedad serán valoradas con 1/12 de los puntos correspondientes a cada año completo por cada mes completo.

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

Art. 9.º Todas las vacantes existentes, tras el concurso de traslado y «a resultas» se ofrecerán por el sistema de promoción

interna y «a resultas». La convocatoria pública que se realice para cubrir vacante por este sistema, deberá estar informada por la Comisión Paritaria y contendrá en todo caso:

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

Por experiencia en puestos similares al de la convocatoria, 0,1 puntos por mes, hasta un máximo de 3 puntos.

Por pertenecer a la categoría inferior, 2 puntos.

Por antigüedad, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

Por títulos académicos y no reglados expedidos por centro reconocido oficialmente, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 3 puntos.

d) Composición del Tribunal que ha de valorar las solicitudes, que en todo caso estará formado por miembros de la Administración de Castilla y León 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, sólo 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 lo 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 Administración de Castilla y León.

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

Art. 10. *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 y categoría profesional, 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 otra titulación que la que esté expresamente reflejada en la correspondiente definición que de la categoría se señala en el presente Convenio.

La Administración de Castilla y León deberá emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla, dando así 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 estará a 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 de Castilla y León, y en la Ley 7/1985, de 27 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como en toda aquella normativa vigente en materia de contratación laboral y desempleo.

Art. 11. *Tribunal calificador.*—Todas las pruebas y concursos serán juzgadas por un Tribunal integrado por cinco personas, tres de las cuales serán designadas por la Administración y dos por los representantes de los trabajadores, propuestos por el Comité Intercentros.

Art. 12. *Periodo de prueba.*—Aprobada por el órgano competente de la Administración de Castilla y León, la propuesta que formula el Tribunal calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador, concretándose por escrito un período 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 período 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 período de prueba, el trabajador será fijo computándose a todos los efectos este período.

La incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba.

Art. 13. *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.

#### Estabilidad en empleo

Art. 14. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrá celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente. Este tipo de contrato deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación de los representantes sindicales de los trabajadores y secciones sindicales.

#### Clasificación profesional

Art. 15. 1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

- Grupo 1: Titulados Superiores.
- Grupo 2: Titulados de grado medio.
- Grupo 3: Técnicos titulados y no titulados.
- Grupo 4: Oficiales de primera.
- Grupo 5: Oficiales de segunda.
- Grupo 6: Personal subalterno y no cualificado.

Los cuales corresponden como punto de referencia a las siguientes titulaciones académicas:

- Grupo 1: Titulación superior, o equivalente.
- Grupo 2: Titulación de grado medio, o equivalente.
- Grupo 3: Titulación de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.
- Grupo 4: Titulación de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.
- Grupo 5: Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado, o equivalente.
- Grupo 6: Certificado de Escolaridad, o equivalente.

Estas titulaciones serán exigibles en todo examen para provisión de vacantes de nuevo ingreso, no siendo así en el turno de promoción interna donde además del baremo recogido en el artículo 9.º se establecerán pruebas selectivas donde el trabajador demuestre el nivel de conocimientos necesarios para el puesto a cubrir, excepto en los casos en que para el desempeño de un puesto de trabajo determinado sea necesario estar en posesión de una titulación académica concreta, siempre en función de lo que se establezca en la relación de puestos de trabajo de la Administración de Castilla y León.

La definición de las categorías y las tablas de homologación, serán las indicadas en el anexo IV.

#### Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 16. 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 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, así mismo, 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.

3. La Administración de Castilla y León, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizará 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 trabajo efectivo.

4. De conformidad con el apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a asistir, al menos una vez cada dos años, a cursos de Formación Profesional específicos organizados por la Administración de la Comunidad por sí o en colaboración con Centros oficiales reconocidos, disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia al curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo la Administración de Castilla y León 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 así como de los gastos ocasionados en concepto de matrícula, viajes, manutención y alojamiento.

5. La Administración de Castilla y León 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 actos 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, que emitirán el correspondiente informe.

Cuando sea el trabajador quien, por propia iniciativa, solicite la asistencia a algún curso, corresponderá a cada Centro directivo de la Administración la decisión sobre su asistencia al mismo, 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, no se devengarán gastos de viaje ni dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente, bien entendido que no podrán utilizarse más de quince días al año para este tipo de cursos.

6. La Administración de Castilla y León 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 Administración de Castilla y León incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a Formación Profesional del personal laboral. Anualmente y con la antelación necesaria se planificarán las necesidades u objetivos de formación por la Administración de Castilla y León.

8. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional, dentro de la Comisión Paritaria, con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias reguladas en este artículo.

#### Jornada laboral

Art. 17. 1. La jornada laboral semanal será de treinta y siete horas y treinta minutos que corresponden a mil seiscientos ochenta y siete horas cinco minutos en cómputo anual. La misma se realizará de lunes a viernes, computándose como trabajados veinte minutos diarios de descanso.

2. En aquellos trabajos que por su naturaleza exijan un incremento de jornada, en ciertas épocas, o en determinados momentos del año, la jornada podrá incrementarse hasta dos horas diarias sin que se sobrepase el cómputo anual y no teniendo éstas consideración de extraordinarias. Se negociará con los representantes de los trabajadores, cuales son los trabajos específicos que requieren incremento de jornada, la fijación de la misma por períodos y la compensación en descansos.

3. En los supuestos en que por acuerdo entre ambas partes, el trabajador realice jornadas de superior duración a la ordinaria, éste tendrá derecho a una compensación horaria, sin repercusión económica, consistente en 1,75 veces el tiempo trabajado como jornada especial, respetando en todo caso las disposiciones legales.

4. Los horarios de trabajo serán los establecidos por la Administración de Castilla y León, contemplándose jornadas especiales en aquellos supuestos que, previo informe de la Comisión Paritaria, sean aprobados por la Junta de Castilla y León a propuesta del Consejero de Presidencia y Administración Territorial.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, podrán trasladarse a otros días de la semana, en cuyo caso, corresponderá descansar día y medio por sábado, domingo o festivo trabajado, debiendo figurar estos descansos en el calendario laboral y, en su defecto, serán a elección del trabajador, previa comunicación al Centro correspondiente. Al menos cada dos semanas el trabajador descansará sábado y domingo.

5. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán carácter de trabajo nocturno.

6. El calendario laboral a que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello, de la jornada máxima legal, en su caso, la pactada.

Dicho calendario se presentará ante la autoridad laboral para su visado, anualmente, o en los supuestos de modificación, acompañado del informe de los representantes de los trabajadores, y de la Inspección de Trabajo, si es solicitado por dicha autoridad. El calendario, una vez visado, deberá exponerse en sitio visible en cada Centro de trabajo.

7. En aquellas unidades administrativas que exista control mecánico de horarios, la Administración tenderá a implantar el horario flexible, de acuerdo siempre con las necesidades del servicio.

8. Previo informe de la Comisión Paritaria, podrá establecerse el trabajo a turnos para determinados puestos de trabajo.

9. El personal que realiza actividades docentes tendrá una jornada de trabajo de treinta y siete y media horas semanales, siendo como máximo el 60 por 100 de la misma de carácter lectivo y el resto de presencia en el Centro para la realización de funciones relacionadas con su actividad.

#### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 18. *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 la plantilla, si éste fuera menor de un año.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Se tendrá en cuenta el artículo 36, c), del Estatuto de los Trabajadores para la organización del período de vacaciones.

Las vacaciones se concentrarán con carácter general en el período normal de verano (1 de junio-30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este período, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el período 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 no acumulables a ningún otro permiso o licencia.

En el caso de que, por necesidades del servicio, sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo o entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, la duración será de cuarenta días naturales.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Centro, el período vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma total será esta última.

En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural.

Art. 9. *Permiso retribuido*.—El régimen de permisos y licencias, queda establecido de la siguiente forma:

a) Por maternidad, cien días naturales.  
b) Quince días naturales por matrimonio.  
c) Tres días por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cinco si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de Formación, durante los días de su celebración, siendo necesaria la correspondiente justificación.

e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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 laborables en cómputo 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 se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

1. La asistencia a Tribunales previa citación.
2. La asistencia a Plenos de los Concejales del Ayuntamiento.

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, tales como ser componentes de una Mesa electoral.

5. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador varón, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso estos tiempos serán acumulables.

h) 1.º A lo largo del año, el personal podrá disfrutar hasta seis días de licencia o permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2.º Los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 20. *Licencia sin retribución*.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### Suspensión del contrato de trabajo

Art. 21. 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 un puesto de trabajo, en los casos siguientes:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de doscientos cincuenta días, siendo incompatible con las licencias reguladas en el artículo 20.

Podrá hacer uso de este derecho opcionalmente el otro cónyuge o compañero legal.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio, voluntario o servicio sustitutorio. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de dos meses para su reincorporación, 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, y 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. 22. *Excedencias voluntarias*.—Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de la Administración de Castilla y León o de otra Administración Pública, en el caso de transferidos e incorporados por oferta pública, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco; si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Una vez solicitada, se concederá con treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El trabajador que solicite su reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, en el ámbito de la Administración de Castilla y León, salvo en el caso de concurrir un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de la Comunidad Autónoma, contados a partir de la fecha de reintegro, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos, el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y

la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo, pondrá fin, al que viniera disfrutando.

No obstante, tras el primer año de excedencia, podrá solicitarse una prórroga de hasta otro año sin necesidad de reincorporación. A partir del segundo año no se concederá otra prórroga.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de los sesenta días anteriores al término del plazo solicitado. La Administración de Castilla y León comunicará al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes. Si no se produce solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo marcado, se extinguirá la relación laboral.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la unidad administrativa en el que se encontrase excedente.

**Art. 23. 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 los apartados respectivos de suspensión del contrato de trabajo, se entenderá que renuncian a su empleo y causarán baja en la plantilla.

**Art. 24. 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 correspondiente viene obligada a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de 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.

**Art. 25.** Los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

**Art. 26.** Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

**Art. 27.** Serán leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, hasta dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

**Art. 28.** Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
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.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene del trabajo.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La connivencia en las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

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

12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

**Art. 29.** Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

5. La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

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

7. La reincidencia o reiteración en falta grave, dentro de un período de seis meses.

8. El incumplimiento o abandono de las normas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

9. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

10. La utilización y uso tanto de material como de personal para realización de trabajos particulares ajenos a la relación contractual del trabajador.

**Art. 30.** Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

Suspensión del derecho de concurrir a concursos de ascenso por un período de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

**Art. 31.** Todas las sanciones requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y participando aquellos en el mismo.

**Art. 32.** Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Consejería tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de 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. 33.** Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que corresponda a la falta encubierta, en su grado máximo.

**Art. 34.** 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 Consejería, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 35.** 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y 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 riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus

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

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

3. Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia.

Son funciones de este Comité:

- Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.
- Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Difundir las técnicas más adecuadas que, en las diferentes dependencias de la Administración de Castilla y León, hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.
- Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a las Secretarías Generales acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia al Delegado territorial correspondiente o Jefe de Servicio, en su caso.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.
- En general, la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de los Centros sobre los riesgos reales potenciales de proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

Estos derechos de información serán obligaciones para las Consejerías, que deberán, por propia iniciativa, entregarlos a los interesados.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso.

Deberá garantizarse la participación en el Comité de Seguridad e Higiene de la Consejería de Industria, Energía y Trabajo, así como el asesoramiento médico de la Consejería de Bienestar Social.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo. El Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso.

4. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

5. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica a la mujer trabajadora.

Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

6. En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador que no ocasione la baja temporal definitiva, la Administración estará obligada a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma especialidad y nivel salarial, con exclusión de cualquier retribución inherente al puesto de trabajo concreto que viniera ocupando, radicado en la misma localidad.

En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible con su estado, con derecho a la percepción de las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría.

En todos los casos, cuando no exista puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador, éste tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la procedencia o no de la invalidez.

### Retribuciones

Art. 36. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, antigüedad y los complementos, y serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo.

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. 37. *Salario base.*—Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El correspondiente a cada grupo profesional figura en el anexo I.

Art. 38. *Antigüedad.*—El personal fijo de la plantilla percibirá, en concepto de antigüedad, la cantidad de 2.715 pesetas mensuales por cada tres años de servicios completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

Se reconocerán los servicios previos acreditados por cualquier trabajador, que los haya prestado en ésta u otra Administración Pública y cuyas funciones hayan sido asumidas por la Administración de Castilla y León, cualquiera que hubiera sido su relación contractual, administrativa o laboral, siempre que se acredite la no interrupción de la misma por un período superior a seis meses y ésta no fuera voluntaria.

Art. 39. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores percibirán anualmente dos gratificaciones por el importe de una mensualidad del salario base más antigüedad, que se devengarán los meses de junio y diciembre.

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

Al personal que preste servicios por horas, o de jornadas reducidas, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al salario que perciba.

A efectos de percepción de pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 40. *Complementos salariales.*—Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base y la antigüedad.

Podrán percibirse los siguientes:

- De puesto de trabajo o destino.
- Específico.
- Personal.

Art. 41. *Complemento al puesto de trabajo o destino.*—El complemento al puesto de trabajo o destino será percibido por todos los trabajadores conforme al nivel que corresponda a cada puesto.

Los niveles mínimos para los diferentes grupos de clasificación profesional, así como las cantidades anuales que corresponden a cada uno y que percibirán en 1987, se relacionan en el anexo II.

Una vez aprobadas las clasificaciones de puestos de trabajo asignados al personal laboral al servicio de la Administración de Castilla y León, se determinará para cada uno de ellos el nivel correspondiente en función de la responsabilidad y especial dedicación.

Dicha determinación, que se llevará a cabo a lo largo de 1987, sin que surta efectos económicos en dicho ejercicio a no ser que existan disponibilidades presupuestarias, se hará con el informe favorable de la Comisión paritaria.

En todo caso, la homologación de este complemento surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1988.

A efectos de la determinación del nivel correspondiente a cada puesto de trabajo se entenderá por especial responsabilidad, la de aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos de trabajo ligados al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o de destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el grupo de clasificación profesional.

Se considerarán de especial dedicación aquellos puestos de trabajo a los que no pueda fijarse un horario determinado y aquellos otros para los que se exija total incompatibilidad.

Art. 42. *Complemento específico.*—Retribuirá las situaciones y circunstancias especiales, tales como peligrosidad, penosidad, nocturnidad, toxicidad o turbiedad.

Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo con idénticas características a efectos de complemento específico, percibirán por el mismo igual cuantía, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan.

La fijación de tales cuantías se llevará a cabo, con un informe favorable de la Comisión Paritaria, durante el año 1987, según vayan siendo aprobadas las clasificaciones de puestos de trabajo a las que se hace alusión en el artículo 41, sin que surtan efectos económicos en el año 1987, a no ser que existan disponibilidades presupuestarias, y si, en todo caso, desde primeros de enero de 1988.

Art. 43. Durante 1987, el trabajador al que correspondieran, al ser incrementados sus haberes de 1986 en el porcentaje legal que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado, unas percepciones brutas totales superiores a las reguladas en el presente Convenio, esto es, retribuciones básicas, antigüedad y nivel mínimo del complemento al puesto de trabajo, percibirá la diferencia como complemento personal, absorbible por las retribuciones complementarias que resulten de la homologación que se indica en los artículos 41 y 42. Dicho complemento sustituirá transitoriamente a todos los que el trabajador perciba en 1986 y su devengo obligará a realizar todas las funciones, y en las mismas condiciones en que el trabajador las viniera desempeñando.

Las retribuciones reguladas en el presente Convenio absorberán todas las percepciones salariales que el trabajador tuviera reconocidas.

Art. 44. *Diets.*—Los trabajadores que, por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional que les obliquen 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: La cantidad justificada, con un tope máximo de 4.000 pesetas.

A petición del trabajador será anticipado el importe previsible de la dieta antes de efectuar el gasto.

Para las dietas por salidas al extranjero y para las indemnizaciones por kilometraje, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente para el personal funcionario de las Administraciones Públicas, equiparando los grupos 1.º y 2.º que figuran en el presente Convenio con el grupo 2.º de funcionarios, a que hace alusión el Real Decreto 1344/1984; el grupo 3.º del Convenio con el 3.º del mencionado Real Decreto, y del cuarto al sexto con el grupo 4.º.

Los componentes de Tribunales o Comisiones de selección de personal percibirán, por día de asistencia, la cantidad que corresponde a la categoría tercera según el citado Real Decreto 1344/1984.

Art. 45. *Traslados.*—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 (regulado por el artículo 8.º del presente Convenio).
- Por necesidades del servicio.
- Por sanción disciplinaria.

Art. 46. *Traslados por necesidades del servicio, de carácter definitivo.*—El traslado por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que los 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.ª 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.ª 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.ª 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.ª Asimismo, se garantizará la obtención de plazas escolares en Centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando éstos 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 y cuando éste no lleve implícito el cambio de residencia, con independencia de la distancia existente.

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. 47. A todo el personal se le fijará un lugar de trabajo o un lugar de reunión para ir a aquél. Estos lugares podrán ser fijos o itinerantes.

El trabajador que esté asignado a un lugar de trabajo fijo no tendrá derecho al abono de gastos de transporte, siempre que haya medio regular de transporte o la distancia al núcleo más cercano sea menor de 5 kilómetros.

En los itinerantes, cuando los trabajadores deban recorrer una distancia superior a 12 kilómetros, si existen medios regulares de transporte, o 5 kilómetros, si no existen, la Consejería abonará los gastos de transportes si no pone a disposición de los trabajadores el medio de locomoción adecuado.

El tiempo empleado en el camino desde el lugar de reunión al trabajo será considerado como tiempo efectivamente trabajado.

Los gastos de transporte se abonarán al precio por kilómetro que fija para el resto de la Administración.

En los lugares de difícil acceso será obligación de la Consejería el facilitar los medios de transporte adecuados.

En los lugares de trabajo en que exista medio oficial de transporte para el desplazamiento, el personal acogido a este Convenio tendrá derecho a utilizarlo.

Art. 48. *Traslados por necesidades del servicio de carácter temporal.*—Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Junta de Castilla y León podrá desplazar a su personal para prestar sus servicios fuera de la población en que los presta habitualmente, hasta un límite de un año.

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 tres 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 días 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 de recorrido la cantidad que la Administración fije para los funcionarios en cada momento.

Art. 49. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Art. 50. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. Sólo podrán realizarse trabajos de superior e inferior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprevisible.

La realización de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses y su desempeño no producirá, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, puesto que para ello tendrá, en todo caso, que superar el concurso y pruebas establecidas en el artículo 9.º del presente Convenio.

El desempeño de tareas correspondientes a categoría inferior a la de un trabajador sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

2. Los trabajadores tienen derecho a la clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo.

Las peticiones de reclasificación profesional serán resueltas por el órgano competente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a propuesta de la Comisión Paritaria y en base a los informes que sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, emitan los Jefes de las respectivas unidades administrativas y la representación legal de los trabajadores.

3. Los Jefes de las unidades administrativas que incumplieran la normativa establecida en el presente artículo incurrirán en la responsabilidad correspondiente.

Art. 51. *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.

Art. 52. *Asistencia y Acción Social*.—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que la Junta de Castilla y León 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.

Las Secretarías Generales de las Consejerías correspondientes facilitarán a los trabajadores, para sí o 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 Junta de Castilla y León expedirá al personal laboral acogido al presente convenio un documento de identificación en un plazo de seis meses.

En caso de empate al aplicar el baremo establecido, serán preferentes para el ingreso en una guardería dependiente de la Administración de Castilla y León, los hijos de los trabajadores a los que afecta el presente Convenio.

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

Art. 53. *Responsabilidad civil*.—Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de la Administración de Castilla y León, siempre que sean conducidos por personas habilitadas para ello y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por la Administración, cuando excedan o no estén cubiertos por el Seguro Obligatorio de Responsabilidad Civil, derivada del uso y circulación de vehículos de motor, ya sean consecuencia de resoluciones judiciales o de resoluciones particulares extrajudiciales aceptadas por la misma.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los conductores en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las indemnizaciones por la Administración de la Comunidad Autónoma, se hará sin perjuicio de que la misma pueda exigir de los conductores que hubieran incurrido en cualquier clase de responsabilidad, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El conductor de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes, de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración garantizará la defensa jurídica de todas las personas que la necesiten, a través de un seguro o de otro procedimiento que cubra dicha situación en el ejercicio de sus funciones.

Art. 54. *Jubilación*.—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose la Administración a incluir en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las vacantes producidas.

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. Asimismo, el trabajador percibirá las indemnizaciones por jubilación anticipada que figura en el anexo V, de acuerdo con las condiciones y requisitos que en el mismo se establecen.

Todo trabajador que se jubile de forma obligatoria percibirá la mensualidad completa del mes en que aquélla se produzca con independencia del día que causa baja en el trabajo.

## Derechos sindicales

### I. Derechos de los trabajadores

Art. 55. Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

1.º Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo:

a) De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla. Las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso podrán ser convocadas también por el 20 por 100 de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Dirección del Centro de veinticuatro horas.

2.º Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo: Cada Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas anuales para la realización de asambleas, en los Centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10 por 100 del colectivo de la plantilla del Centro o Servicio de que se trate o cuando hayan obtenido el 10 por 100 de los representantes en las elecciones sindicales. Estas horas se reducen a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 10 por 100 y cinco horas anuales si la afiliación es inferior al 5 por 100 del colectivo.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o que finalicen media hora después del inicio de la misma no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de veinticuatro horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo, no comprendidas en el párrafo anterior, se contabilizarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de veinticuatro horas, salvo si su carácter es excepcional, que será de diecisiete horas.

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

4.º Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

### II. Derechos de los Comités de Empresa

A los efectos de la elección del Comité de Empresa se considerará Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que radiquen en una misma provincia.

Los miembros de los Comités de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, como mínimo, las siguientes garantías:

1.º Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de cuarenta horas.

Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3, e), en relación con el artículo 68.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes requieran una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales, con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, en ningún caso puede quedar limitado el derecho del trabajador a realizar su actividad representativa.

3.º Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de sus componentes. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesario la comunicación previa al Secretario General de la Consejería a la que pertenezcan dichos representantes sindicales y al Presidente del Comité Intercentros. Si la acumulación de horas responde a necesidades imprevistas, que imposibiliten la comunicación previa, y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4.º Los Comités de Empresa serán responsables del ejercicio del tiempo sindical empleado.

No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la Junta de Castilla y León, a través de sus Consejerías, Delegaciones Territoriales, Direcciones Generales o de Servicios, etc.

Los miembros de los Comités de Empresa que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo estarán liberados durante las reuniones de trabajo derivadas de la citada negociación.

5.º Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta cuatro años después del cese en su cargo de representación.

6.º La Administración de la Comunidad de Castilla y León pondrá a la disposición del Comité de Empresa, constituido en cada provincia, un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el Centro donde esté ubicado el local del Comité de Empresa, para uso de cada Comité en aquellas materias laborales relacionadas con la Junta de Castilla y León, Consejerías, Delegaciones Territoriales, Direcciones Generales o Servicios, todo ello para facilitar la información y comunicación con sus representantes.

Se facilitará a cada Comité de Empresa tableros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

7.º Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro-horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC-1 y TC-2 de la Seguridad Social, a las nóminas mensuales (salvo aquellos datos que puedan afectar a los derechos individuales de las personas), al calendario laboral, a los presupuestos de los Centros, a un ejemplar de la Memoria anual del Centro y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecte a los trabajadores.

8.º Los Comités de Empresa y el Intercentros recibirán puntualmente y a cuenta de la Administración un ejemplar del «Boletín Oficial» de la Comunidad.

9.º Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros de los Comités de Empresa, ocasionados por la representación que ostenta, correrán a cargo de la Administración de Castilla y León, siempre que estén motivados o relacionados con actividades sindicales que afecten a la Administración.

### III. Derechos del Comité Intercentros

De acuerdo con lo establecido con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, de ámbito regional, de 13 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresas con la misma proporcionalidad y por éstos mismos. El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de cada uno de los nueve Comités de Empresa existentes en la Comunidad, teniendo como función primordial la negociación del Convenio Colectivo y todas aquellas otras funciones que le vengan atribuidas por el presente Convenio.

Con el objeto de facilitar las tareas atribuidas a los miembros del Comité Intercentros se les facilitará una autorización expresa y nominal por el órgano competente de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para asistir a las asambleas de trabajadores o a las reuniones de los Comités de Empresas, allí donde éstas se produzcan. La Administración abonará los gastos ocasionados, en el ejercicio de su representación, a los miembros

del Comité Intercentros, siempre que estén motivados o relacionados con actividades sindicales que afecten a la misma.

### IV. Derechos de las Secciones Sindicales y sus afiliados

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en aquellos Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato. Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que haya obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa será de uno por provincia de la Comunidad.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

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

Los Delegados sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de cuarenta horas.

Los Delegados sindicales tendrán derecho:

a) A la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que realmente proceda.

b) A asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene con voz y voto y a asistir a las reuniones del Comité Intercentros y a la Comisión Paritaria del presente Convenio y de cualquier otra que pueda constituirse, con voz pero sin voto; a cada una de las citadas reuniones sólo podrá asistir un Delegado sindical por cada Central Sindical.

c) A ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos y en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

d) A ser informados y oídos sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y de las consecuencias del mismo.

e) A tener un tablón de anuncios que se instalará en un lugar visible en los establecimientos, servicios y unidades administrativas dependientes de la Comunidad de Castilla y León.

Tanto a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Intercentros, Comisión Paritaria como a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—No obstante lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º, referentes al ámbito funcional y territorial, así como al ámbito personal, no se regirán por las normas de este Convenio aquel personal que, prestando servicios en la Administración de Castilla y León, no perciban remuneraciones con cargo al capítulo I de los Presupuestos Generales de la Comunidad.

Segunda.—La provisión de todos los puestos de trabajo del personal laboral se efectuará con criterios objetivos y con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial de Castilla y León» del presente Convenio, el mismo día de su firma quedará constituida la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje, quedando esta formada durante la vigencia del presente Convenio en su parte social por los miembros de las Centrales Sindicales negociadoras del mismo.

Segunda.—Las percepciones por dietas e indemnizaciones que se regulan en el artículo 44 tendrán efecto desde primero de julio de 1986.

Desde dicha fecha a la de entrada en vigor del presente Convenio serán respetadas las cantidades superiores a las señaladas en el mencionado artículo que pudieran haber sido percibidas por los trabajadores.

Tercera.—Todos los trabajadores laborales fijos que estuvieran en activo el 1 de enero de 1986 tendrán derecho a los incrementos

anuales especificados en el anexo III, como consecuencia de la homologación.

La cuantía a percibir será proporcional al tiempo trabajado durante el año, computándose, a estos efectos, las fracciones de mes como mensualidad completa.

Los trabajadores que se hayan incorporado a lo largo de 1986 y se encuentren prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, así como los que se incorporen después de esta fecha, cobrarán la parte proporcional de homologación desde la fecha de su ingreso.

Cuarta.-La Administración de Castilla y León, a través de sus órganos pertinentes, se compromete a realizar, en el plazo de seis meses, un estudio que permita el concierto de un seguro de accidente laboral que cubra los riesgos de muerte o incapacidad absolutas para todo el personal a su servicio.

Se respetará este derecho en aquellos colectivos de trabajadores que lo tuvieran reconocido en virtud de pacto o Convenio Colectivo anterior.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio deroga y sustituye en su totalidad a todos y cada uno de los anteriores Convenios Colectivos de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y dentro de su ámbito territorial.

#### ANEXO I

Retribuciones básicas anuales para los diferentes grupos de designación profesional:

Grupo	Retribución anual
1	1.800.000
2	1.600.000
3	1.250.000
4	1.075.000
5	950.000
6	905.000

#### ANEXO II

Niveles mínimos a efectos de complemento de puesto de trabajo o de destino y retribuciones anuales correspondientes para cada grupo de clasificación profesional:

Grupo	Nivel	Retribución anual
1	11	108.000
2	10	96.000
3	8	75.000
4	7	64.500
5	6	57.000
6	5	54.300

#### ANEXO III

Incrementos anuales para 1986 como consecuencia de la homologación con cargo a los 200 millones consignados al efecto para las categorías que se indican de las diferentes Consejerías:

Categoría	Retribución 1986	Incremento
<b>0.1 PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL</b>		
<i>Grupo VI</i>		
Repartidores .....	877.786	3.984
<b>0.2 ECONOMÍA Y HACIENDA</b>		
<i>Grupo VI</i>		
Mozo .....	613.032	268.738
<b>0.3 AGRICULTURA, GANADERÍA Y MONTES</b>		
<i>Grupo I</i>		
Titulado superior .....	1.619.624	138.826

Categoría	Retribución 1986	Incremento
<i>Grupo II</i>		
Titulado de grado medio .....	1.400.472	162.038
<i>Grupo III</i>		
Maestro industrial .....	1.171.420	48.700
Encargado de obras, Encargado de equipo mecánico, Encargado de establecimiento principal, Monitor Act. docente, Delineantes proyectistas ..	1.110.427	109.693
<i>Grupo IV</i>		
Capataz inventario y obra, Encargado agrario y administrativo, Operador y Fotointerpretador, Encargado de establecimiento y taller, Analista de primera de laboratorio .....	1.009.108	39.312
Intendente .....	979.062	69.358
Oficial de primera, Gobernante, Oficial administrativo, Almacenero de primera, Cocinero .....	917.019	131.401
Celador de primera .....	1.022.075	26.345
<i>Grupo V</i>		
Oficial de establecimiento, Oficial de segunda, Almacenero de segunda, Auxiliar administrativo, Auxiliar de laboratorio, Telefonista, Escuchaincendios, Guía, Ayudante de cocina Mayoral agrícola IRYDA, Capataz forestal IRYDA, Conserje mayor ..	890.590	35.620
Operador de máquina elemental .....	917.019	9.191
	783.417	142.793
<i>Grupo VI</i>		
Peón especializado .....	857.977	23.793
Guarda, Auxiliar internado .....	835.171	46.599
Especialistas forestales, Peón, Ordenanza, Limpiadora .....	783.418	98.352
<b>0.4 EDUCACIÓN Y CULTURA</b>		
<i>Grupo I</i>		
Titulado superior y asimilados .....	1.645.717	112.733
<i>Grupo II</i>		
Titulado universitario, medio y asimilados (*), Técnico de gestión cultural y/o deportivo .....	1.493.326	69.184
<i>Grupo III</i>		
Animador cultural y/o deportivo. Jefe de Administración, Delineante .....	1.200.640	19.480
<i>Grupo IV</i>		
Monitor cultural y/o deportivo, Operador de ordenador, Gobernante, Oficial administrativo, Cocinero, Conductor, Oficial de mantenimiento, Almacenero de almacén central .....	990.528	57.892
<i>Grupo V</i>		
Auxiliar Administrativo, Telefonista, Ayudante de Cocina, Conserje-Ordenanza, Oficial de segunda .....	915.488	10.728
<i>Grupo VI</i>		
Personal no cualificado, Auxiliar de servicios, Guarda-Vigilante .....	835.075	46.695
<b>0.5 BIENESTAR SOCIAL</b>		
<i>Grupo I</i>		
Titulado superior .....	1.437.291	321.159
Director titulado superior .....	1.584.298	174.152
Subdirector .....	1.540.529	217.921
Médico .....	1.405.119	353.331
Jefe de estudios .....	1.493.816	264.634

(\* Para 1986 se homologa a los Profesores del grupo IV al grupo III.

Categoría	Retribución 1986	Incremento
<b>Grupo II</b>		
Titulado de grado medio, Profesor de EGB, Enfermera	957.521	604.989
Jefe de internado	1.271.853	290.657
Educador (SS)	891.346	671.164
Directora de guardería	1.023.697	538.813
Director de hogar infantil	1.106.415	456.095
Profesor PPEE, Instructor, ATS, Asistente social	1.239.286	323.224
Educador EP	1.405.119	157.391
<b>Grupo III</b>		
Director de club de ancianos, Directora administrativa	957.521	262.599
Director de comedor, Administrador	891.346	328.774
<b>Grupo IV</b>		
Oficial administrativo (SS), Oficial de primera, Oficial de primera Cocinero (SS), Conductor	841.715	206.705
Oficial administrativo (EP)	834.826	213.594
Cocinera (EP)	795.735	252.685
Gobernante (EP)	871.632	176.788
Oficial de primera, Oficial de finca (EP)	834.827	213.593
Conserje mayor	910.000	138.420
<b>Grupo V</b>		
Auxiliar clínica, Auxiliar enfermera, Auxiliar sanitario, Auxiliar Puericultora, Auxiliar laboratorio	808.627	117.583
Conserje, Ayudante de cocina, Peón especializado, Jardinero (SS)	770.576	155.634
Auxiliar clínica dispensario	893.636	32.574
Conserje (EP)	871.198	10.572
Ayudante de cocina (EP)	763.237	162.973
Jefe de cocina (EP)	834.825	46.945
Jardinero (EP), Auxiliar administrativo (EP), Telefonista (EP)	730.708	195.502
<b>Grupo VI</b>		
Vigilante, Subalterno, Sereno, Pinche de cocina	770.576	111.194
Personal no cualificado, Ordenanza, Guarda	742.452	139.318
Celador, Ordenanza-Portero, Guarda, Sereno (EP)	763.237	118.533
Personal de Limpieza, Costurera, Moza de servicio (EP)	730.708	151.062
0.6 INDUSTRIA, ENERGÍA Y TRABAJO		
<b>Grupo VI</b>		
Mozo, Limpiadora	800.184	81.586
0.7 OBRAS PÚBLICAS Y O. T.		
<b>Grupo II</b>		
Técnico práctico	1.321.420	241.090
Programador	1.227.020	335.490
<b>Grupo III</b>		
Encargado de Sección de Laboratorio	1.185.718	34.402
0.8 TRANSPORTES, TURISMO Y COMERCIO		
<b>Grupo IV</b>		
Oficial de primera administrativo	1.045.755	2.665
Capataz de cuadrilla	990.573	57.847
Auxiliar técnico	1.005.879	42.541
Cocinero	729.959	318.461
<b>Grupo IV</b>		
Gobernante	693.145	355.275
Conductor	926.318	122.102
<b>Grupo V</b>		
Auxiliar administrativo	655.770	270.440
Basculero	891.683	34.527

Categoría	Retribución 1986	Incremento
<b>Grupo VI</b>		
Encargado	693.145	188.625
Caminero	880.534	1.236
Ordenanza	861.142	20.628
Limpiadora	797.252	84.518

Estas retribuciones están consideradas a jornada completa, en el caso de jornada a tiempo parcial, se aplicará la parte proporcional a la jornada que se realice.

En 1986 no afecta la homologación a la antigüedad.

#### ANEXO IV

#### HOMOLOGACION DE CATEGORIAS

##### GRUPO I: TITULADOS SUPERIORES

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Titulados superiores:	01. Presidencia y AT: Titulados Superiores. 02. Economía y Hacienda: Titulados Superiores. 03. Agricultura, G. <sup>a</sup> y M.: Titulados Superiores. 04. Educación y Cultura: Titulados Universitarios Superiores. 05. Bienestar Social: Titulados Superiores. 06. Industria, E.T.: Titulados Superiores. 07. Obras Públicas y O.T.: Titulado Superior. 08. Transportes, Turismo y Comunicaciones: Titulado Superior.
Asimilados a Titulados Superiores:	04. Asimilados a Titulados Superiores.
Analistas:	01. Analista. 02. Analista. 03. Analista. 05. Analista. 06. Analista. 07. Analista.

##### GRUPO II: TITULADOS DE GRADO MEDIO

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Titulados de Grado Medio:	01. Titulado de Grado Medio. 02. Titulado de Grado Medio. 03. Titulado de Grado Medio. 04. Titulados Universitarios Medios. 05. Personal Titulado de Grado Medio Enfermera. Maestro, Profesor de EGB. ATS. Asistente Social. Enfermera Puericultora. Educador. Profesor de Formación Profesional de Grado Medio. 06. Titulado de Grado Medio. 07. Titulado de Grado Medio. 08. Titulado de Grado Medio.
Asimilados a Titulados de Grado Medio:	03. Ayudantes de Desarrollo Rural. 04. Asimilados a Titulados de Grado Medio.

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Programador:	05. Jefes de Internado. Director de Guardería Infantil. Directores no incluidos en los grupos I y III.
	06. Jefe de Unidad. Jefe de Estación, ITV y Metrología.
	07. Técnicos Prácticos.
	01. Programadores de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>
	02. Programador de 2. <sup>a</sup>
	03. Programador.
	06. Programador.
Técnico de Gestión Cultural y/o Deportiva:	04. Técnico de Gestión Cultural y/o Deportiva.
	05. Instructor Profesor de Formación Profesional.

## GRUPO III: TÉCNICOS TITULADOS Y NO TITULADOS

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías	
Encargados:  Taller. Obra. Laboratorio.  Instalaciones.	03. Maestro Industrial de Laboratorio. Encargado de Obras. Encargado de Equipos Mecánicos. Encargado de Establecimientos o Talleres Principales.	
	05. Maestro de Taller. Jefe de Taller. Monitor de Taller y Maestro de Oficio.	
	06. Encargado de Laboratorio. Mecánico Supervisor.	
	07. Encargado general. Encargado general de Laboratorio. Encargado Sección de Laboratorio. Encargado general de Sondeos. Celadores Camineros.	
	Jefes de Administración:	02. Administrador MCSE (Medios de Comunicación Social del Estado). Jefe de Administración.
		04. Director Club de Ancianos. Director-Administrador. Administrador. Director de Comedores.
		05. Oficiales Administrativos Superiores. 06. Encargado Administrativo.
Delineantes Proyectistas:	03. Delineantes Proyectistas. 04. Delineantes. 06. Delineantes Proyectistas. 07. Delineante Superior.	
	Animador Cultural y/o Deportivo:	04. Animador Cultural y/o Deportivo.
	Monitor de Actividades Docentes:	03. Monitor de Actividades Docentes.
	Operador de Consola:	01. Operador de Consola. 02. Operador de Consola. 08. Operador de Consola.

GRUPO IV: OFICIALES DE 1.<sup>a</sup>, CAPATACES, ANALISTAS DE LABORATORIO, DELINEANTES, ADMINISTRATIVOS, PRÁCTICOS DE TOPOGRAFÍA, TÉCNICOS AUXILIARES, GOBERNANTA, COCINERO, MONITOR CULTURAL, ETC.

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías	
Oficial de 1. <sup>a</sup> : Mecánico. Electricista. Conductor. Tractorista. Carpintero. Albañil. Fontanero. Pintor. Jardinero. Mantenimiento. Sondista. Oficios varios.	01. Oficial 1. <sup>a</sup> Conductor. Electricista. Fontanero.	
	02. Conductores.	
	03. Tractoristas. Mecánicos. Conductores. Pastores y Vaqueros. Especialistas en MCSE.	
	04. Conductor. Oficial de Mantenimiento.	
	05. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial Finca. Conductores. Jardineros.	
	06. Mecánico Inspector. Verificador. Marcador Metales Preciosos de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	
	07. Oficiales de Oficio de 1. <sup>a</sup> Operador Maquinaria Pesada. Inspector Revisor de Máquinas. Especialista de Oficio. Encargado.	
	08. Conductores. Jefe de Recepción de Hostelería. 1. <sup>o</sup> Encargado de Mostrador de Hostelería. Recepcionista de Hostelería.	
	Delineantes:	03. Delineantes. 06. Delineante. 07. Delineante de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> Calcador.
		Analista de Laboratorio:
Administrativos:		
	Capataces:	
		05. Capataz. Encargado.
		07. Contramaestre. Jefe de Equipo. Capataz de Brigada Caminero. Capataz de Cuadrilla Caminero.
		08. Capataz de Cuadrilla.
	Práctico de Topografía:	07. Práctico de Topografía.
	Técnicos Auxiliares:	07. Técnico Auxiliar. Auxiliar Técnico de Obra, Taller, Instalaciones y Explotaciones. Vigilante de Obra.
		08. Auxiliar Técnico de Obra, Taller, Instalaciones y Explotaciones.
Gobernanta/e:	03. Gobernanta/e. Intendente.	
	04. Gobernanta/e.	

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Monitor Cultural y/o Deportivo:	05. Gobernanta/e.
	08. Gobernanta/e.
Cocinero:	04. Monitor Cultural y/o Deportivo.
	06. Maestra de Taller de Bordado.
	03. Cocinero.
Almacenero de 1.ª:	04. Cocinero.
	05. Cocinero y Jefe de Cocina.
	08. Cocinero.
	03. Almacenero de 1.ª
Celador de Agricultura:	04. Almacenero de Almacén Central.
	07. Almacenero de Almacén Central.
	03. Celador Mayor.
Controlador Pecuario:	03. Celador de 1.ª
	03. Auxiliares y Controladores Pecuarios.
Foto Interpretador:	03. Foto Interpretador.
Operador de Ordenador:	03. Operadores de Ordenador.
	04. Operador de Ordenador.
	07. Operador de Máquinas Básicas.
Conserje Mayor:	05. Conserje Mayor. Encargado de Subalterno.

**GRUPO V: OFICIALES DE 2.ª, PERSONAL DE OFICIOS VARIOS, AUXILIARES, AYUDANTE, CONSERJE Y GRABADOR**

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Auxiliar Administrativo:	01. Auxiliar Administrativo.
	02. Auxiliar Administrativo.
	03. Auxiliar Administrativo.
	04. Auxiliar Administrativo.
	05. Auxiliar Administrativo.
	06. Auxiliar Administrativo.
	07. Auxiliar Administrativo.
	08. Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Laboratorio:	03. Auxiliar de Laboratorio.
	05. Auxiliar de Laboratorio.
	06. Auxiliar de Laboratorio.
	07. Auxiliar de Laboratorio.
Telefonista:	01. Telefonista.
	02. Telefonista.
	03. Telefonista.
	04. Telefonista.
	05. Telefonista.
	06. Telefonista.
	07. Telefonista.
	08. Telefonista.
Oficial de 2.ª Profesional de Oficios Varios:	01. Oficial 2.ª
	03. Capataz Forestal del IRYDA.
	Oficial 2.ª
	Mayoral Agrícola del IRYDA.
	Operador Máquinas Elementales IRYDA.
	Oficiales de Establecimiento.
	04. Oficiales de 2.ª
	05. Jardinero. Conductor. Peón Especializado. Empleado de Lavandería, Planchado y Costura.
06. Auxiliar Mecánico.	
07. Oficial de 2.ª y 3.ª	
08. Encargado de Hostelería.	
Escucha de Incendios:	03. Escucha de Incendios.
Almacenero:	03. Almacenero de 2.ª
	07. Almacenero.

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Basculero:	07. Basculero.
	08. Basculero.
Guía:	03. Guía.
Ayudante de Cocina:	03. Ayudante de Cocina.
	04. Ayudante de Cocina.
	05. Ayudante de Cocina.
Ayudante de Topografía:	07. Ayudante de Topografía.
Auxiliar Sanitario:	05. Auxiliar de Enfermera.
	Auxiliar de Puericultura.
	Auxiliar Cuidador.
	Auxiliar de Salud Mental. Auxiliar de Clínica.
Conserje:	03. Conserje Mayor a extinguir.
	04. Conserje-Ordenanza a extinguir.
	05. Conserje a extinguir.
Grabador:	01. Grabador.
	02. Grabador.
	03. Grabador.
	06. Grabador.

**GRUPO VI: PERSONAL NO CUALIFICADO, DE SERVICIOS Y SUBALTERNO**

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
Personal no cualificado:	01. Mozo de Almacén.
	02. Mozo.
	03. Peón Especializado. Peón Especialista Forestal. Peón.
	04. Personal no cualificado.
	05. Personal no cualificado.
	06. Mozo.
	07. Práctico Especializado. Peón Especializado. Peón. Caminero.
	08. Caminero. Personal no cualificado de Hostelería. Ayudante.
Personal de Servicios:	01. Limpiador.
	02. Limpiador.
	03. Limpiador. Auxiliar de Internado.
	04. Auxiliar de Servicios.
	05. Limpiador. Personal del Servicio Doméstico. Personal de Limpieza. Pinche de Cocina. Moza de Servicio.
	06. Limpiador.
	07. Limpiador.
	08. Limpiador. Corretornos de Camarera de Piso. Camarera de Piso. Mozo de Limpieza. Pinche de Cocina.
Personal Subalterno:	01. Ordenanza. Repartidor MCSE.
	02. Subalterno.
	03. Guarda. Ordenanza. Vigilante de Oficina. Encargado Casa Forestal.
	04. Guarda-Vigilante.
	05. Guarda. Serenó. Vigilante de Noche.

Categoría convenio único	Categoría de convenio de procedencia por Consejerías
	Subalterno. Ordenanza. Celador.
06.	Ordenanza. Vigilante.
07.	Ordenanza. Empleado de Fincas Urbanas. Guarda.
08.	Ordenanza. Encargado. Vigilante Nocturno.

## GRUPO I

**Titulados Superiores.**—Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma, en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o Centros de trabajo dependientes de la Administración.

**Asimilados a Titulados Superiores.**—Son los trabajadores que sin estar en posesión del correspondiente título académico superior, ejercen funciones acorde con dicha titulación en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo de Titulado Superior en cualquiera de las unidades administrativas o Centros de trabajo dependientes de la Administración.

**Analistas.**—Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente son contratados para realizar la labor de análisis funcional y orgánico de la aplicación informática; elaboración de dossiers, cuadernos de carga, juegos de ensayo, normas de explotación, y trabajos análogos, del control de los trabajos de programación y programación-análisis del personal asignado a estas funciones para el desarrollo de la aplicación.

## GRUPO II

**Titulado de Grado Medio.**—Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma en la plaza correspondiente, ocupando un puesto de trabajo en cualquiera de las unidades administrativas o Centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

**Asimilados a Titulados Medios.**—Son los trabajadores que sin estar en posesión del correspondiente título académico de grado medio, ejercen funciones acordes con dicha titulación, ocupando un puesto de trabajo de titulado medio en cualquiera de las unidades administrativas o Centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**Programadores.**—Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente, son contratados para desarrollar los programas definidos por los analistas y realizar la documentación precisa, teniendo a su cargo el mantenimiento de los programas realizados durante la fase de explotación de la aplicación.

**Técnicos de Gestión Cultural y/o Deportiva.**—Son los trabajadores que desarrollan actividades especializadas en áreas culturales y/o deportivas, sirviendo de soporte administrativo a las mismas, estén o no en posesión del correspondiente título académico de grado medio.

**Instructor Profesor de Formación Profesional.**—Son los Titulados de grado medio o asimilados, contratados para realizar labores de apoyo al Profesor en aquellas enseñanzas que comprendan materias no incluidas en los programas oficiales (enseñanzas no regladas).

## GRUPO III

**Encargados.**—Son trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo poseen los conocimientos generales técnicos, experiencia y dotes de mando suficientes para ejercer la dirección sobre determinadas obras, talleres, instalaciones y establecimientos, bajo las órdenes del Titulado Superior o Medio. Sus cometidos consistirán en la distribución, planificación, supervisión y correcta realización del trabajo del personal a sus órdenes, así como su formación, capacitación y control disciplinario.

**Animadores Culturales y/o Deportivos.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente, realizan funciones de coordinación, organización, dinamización e investigación cultural y/o deportiva, en uno o más Centros culturales y/o deportivos dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**Delineantes Proyectistas.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), efectúan el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos, confección e interpretación de planos o diseños industriales, trabajos de estudio y de campo y otros de carácter análogo, todos ellos bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio y provisto o no de mando sobre uno o más Delineantes.

**Jefes de Administración.**—Son los trabajadores que estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida de Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) realizan con responsabilidad e iniciativa cualificada, funciones administrativas y redacta escritos o documentos a las órdenes del Jefe de la correspondiente unidad administrativa y provisto del mando sobre los Administrativos y Auxiliares Administrativos de la citada unidad.

**Monitores de Actividades Docentes.**—Son los trabajadores que estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), desarrollan enseñanzas teórico-prácticas, como consecuencia de las actividades docentes, supervisan y realizan tareas de explotación o taller con fines educativos, mantienen y conservan los medios utilizados en la enseñanza, ejecutan los trabajos que resultan precisos para la preparación y desarrollo de las clases y ejecución de demostraciones, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

**Operador de Consola.**—Son los trabajadores que estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), encargados de vigilar el correcto funcionamiento del ordenador, interpretando las distintas averías y decidiendo la opción a tomar en cada caso; interpretar la documentación de explotación de las diferentes aplicaciones y realizar todas las funciones de salvaguardia necesarias para mantener los niveles de seguridad de la información.

## GRUPO IV

**Oficiales de primera.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalentes (o con una categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan las funciones propias de su oficio o profesión de Mecánico, Electricista, Tractorista, Conductor, Carpintero, Albañil, Fontanero, Pintor, Jardinero, Sondista, oficios varios, de mantenimiento, etc., con el rendimiento correcto.

Serán oficiales de primera Conductores aquellos trabajadores que como mínimo estén en posesión del carné de conducir C-2 o del carné D y E, y que además del transporte de personas puedan transportar documentación.

**Delineantes.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), efectúa el desarrollo gráfico de proyectos sencillos, planos de conjunto y detalle precisados y acotados, así como los trabajos de puesta en limpio de croquis, de piezas aisladas y de calgador, todo ello bajo las órdenes de un Titulado Superior, Medio o un Delineante Proyectista.

**Analista de Laboratorio.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), poseen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de las diversas especialidades, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio o un Encargado de Laboratorio.

**Administrativos.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan funciones administrativas tales como confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc. a las órdenes del Jefe de Administración.

**Capataces.**—Son los oficiales de primera que, bajo la dependencia de su Jefe inmediato desempeñan funciones de vigilancia, dirección, control y distribución del trabajo de los oficiales, especialistas y personal no cualificado a su cargo, de forma personal y directa.

Capataces agrarios son los trabajadores que con conocimientos teórico-prácticos de carácter agrícola, forestal o ganadero y estando en posesión del correspondiente diploma de capataz, tienen a su cargo de forma personal y directa la vigilancia y dirección de las distintas faenas agrícolas, forestales o ganaderas.

**Prácticos de Topografía.**—Son los oficiales de primera que poseyendo conocimientos teórico-prácticos precisos, están capacitados para efectuar replanteos, levantamientos, nivelaciones y apoyos a fotogrametría sencillos, bajo las órdenes de los técnicos titulados. Asimismo está capacitado para el manejo de los aparatos topográficos normales. Realiza en el Gabinete el cálculo del desarrollo del trabajo efectuado en el campo, entregando el mismo listo para su puesta en limpio o calco. Será responsable del resultado de su trabajo, así como del personal y equipo a sus órdenes.

**Técnicos Auxiliares.**—Son los trabajadores que con conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además conocimientos en aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubricaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, de lectura e interpretación de planos sencillos, de geología, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos y calidad de materiales a utilizar y realización de ensayos para el control de calidad, de maquinaria y organización de equipos de trabajo, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

**Gobernante.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y pudiendo estar encargados de la Intendencia de un Centro, tienen a su cargo la organización y el control de las funciones encomendadas al personal de Oficios varios, Auxiliar de Servicios y Subalternos.

**Monitores culturales y/o Técnicos deportivos.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), 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.

**Cocineros/as.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), realizan la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en su distribución, y realiza los partes de consumo de los mismos en función de las previsiones.

**Almaceneros de primera.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan 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 de una Consejería o en los Servicios Centrales de la Administración.

**Celadores de agricultura.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de la vigilancia de la fauna de una Reserva, denuncian las infracciones cometidas, acompañan y guían a los trabajadores que dispongan del correspondiente permiso, diciendo, en su caso, la especie y ejemplar a abatir; realizan la expedición de guías con la liquidación correspondiente a la pieza cobrada y aquellas otras funciones que se le encomiende por la Dirección Técnica de la Reserva, tales como: Inventario de fauna, obras, descastes, controles de depredadores, etc.

**Controladores pecuarios.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), colaboran con los Veterinarios o con otros titulados universitarios en todas las actividades referentes a la sanidad animal y prevención y lucha contra epizootias, pudiendo tener a su cargo la vigilancia e información de las actividades relacionadas con los libros genealó-

gicos de los animales, adopción de medidas necesarias que garanticen el buen funcionamiento de los núcleos de control para comprobación del rendimiento del ganado así como canalizar los resultados obtenidos.

**Fotointerpretadores.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), poseen conocimientos suficientes para la identificación de detalles específicos con o sin apoyo de campo y obtener altimetría a partir de fotogramas estereoscópicos.

**Operador de Ordenador.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de la grabación de datos a través de terminales de ordenador, manejo de las unidades periféricas del ordenador, manejo de otras máquinas de uso habitual en proceso de datos, control de la existencia de materiales necesarios en proceso de datos y la documentación que se utilice en la unidad de proceso de datos.

**Conserje mayor.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de segundo grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), ejercerá por delegación de la Dirección o Administración, la Jefatura del personal de ordenanzas, porteros y vigilantes, y ordenará y dirigirá el cumplimiento del cometido de los mismos. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes del Centro.

## GRUPO V

**Auxiliares Administrativos.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de las tareas que consisten en operaciones repetitivas o simples relativas al trabajo de oficinas o despachos, tales como correspondencia, archivo o cálculo sencillo, confección de documentos, como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, mecanografía, taquigrafía y análogos.

**Auxiliares de Laboratorio.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), poseen conocimientos técnicos elementales, realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayuda a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Deberá colaborar, dentro de su nivel de conocimiento, en el mantenimiento en perfecto estado del material y equipo a su cargo, así como las instalaciones en las que realiza su función.

**Telefonistas.**—Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), tienen a su cargo el cuidado y atención de una central telefónica, servicio telefónico o un emisor-receptor de radio.

**Oficiales de 2.ª Profesional de Oficios Varios.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realizan los trabajos propios del mismo con rendimiento y calidad correctos. Los conductores, en posesión del permiso de conducción B-1, B-2 o C-1, realizarán tanto el transporte de personas como de documentación.

**Escuchas de incendios.**—Son los trabajadores que se ocupan preferentemente de la vigilancia de incendios, bien por medios visuales o por emisores-receptores y centralitas telefónicas. Tendrán aptitudes para intercomunicaciones de urgencia. Según las estaciones climatológicas podrán ser destinados a realizar tareas propias de especialidad similar o parecida.

**Almaceneros.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y a las órdenes de Almacenero de Primera o directamente, en el almacén de una Unidad Administrativa, parque o taller, tienen a su cargo la recepción y despacho de medios materiales, llevando los libros de Registro y extendiendo o redactando los partes de entrada y salida.

**Basculeros.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), y con

responsabilidad, tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día al responsable del Centro o Unidad Administrativa.

**Guías.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), tienen a su cargo la organización y supervisión de excursiones en una zona de la reserva a las órdenes del personal técnico, poseyendo conocimientos suficientes para dar una correcta explicación sobre las riquezas naturales de las mismas.

**Ayudantes de cocina.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), ayudan al Cocinero en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y el mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para el trabajo.

**Conserjes.**—Todos los trabajadores homologados en esta categoría, que proceden de las Consejerías de Agricultura, Ganadería y Montes, Educación y Cultura y Bienestar Social se declaran a extinguir. Los actuales trabajadores, que están incluidos en esta categoría, seguirán realizando las funciones que hasta el momento venían desarrollando y que les vienen fijadas en la Ordenanza Laboral correspondiente o en su Convenio Colectivo de procedencia.

**Ayudantes de Topografía.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), auxilian al Topógrafo o al Práctico de Topografía en las labores elementales, como cálculos sencillos, anotaciones de datos en la libreta y otros semejantes; iniciando en estas funciones y en el manejo de aparatos topográficos para adquirir la competencia profesional correspondiente.

**Auxiliares sanitarios.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de ayudar al personal sanitario titulado, bajo las órdenes de los mismos, y en la realización de funciones mecánicas repetitivas tales como la preparación y limpieza del mobiliario, material de aparatos clínicos, recoger y disponer la ropa usada para el lavado, etc.

**Grabadores.**—Son los trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), encargados de la grabación de datos a través de terminales de ordenador.

#### GRUPO VI

**Personal no cualificado.**—Son los trabajadores que en posesión de certificado de Escolaridad o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), ejecuta tareas para cuya realización predominantemente se requiere la mera aportación de esfuerzo físico.

**Personal de Servicios.**—Son los trabajadores que en posesión de certificado de Escolaridad o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios y ropas, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

**Personal Subalterno.**—Son los trabajadores que en posesión de certificado de Escolaridad o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo), tienen la misión de la vigilancia, guarda y custodia de los Centros de trabajo y/o Unidades Administrativas, y forman y orientan a los visitantes, manejan máquinas reproductoras y auxiliares, teniendo conocimiento suficiente de su funcionamiento, hacen recados oficiales dentro y fuera de los Centros de trabajo, franquean, depositan, entregan, recogen y distribuyen la correspondencia.

#### ANEXO V

##### INDEMNIZACIONES POR JUBILACION ANTICIPADA

Edad de jubilación	Años de servicio	Importe de la indemnización
64	Entre 15 y 20 .....	175.000
64	Entre 20 y 25 .....	200.000
64	Entre 25 y 30 .....	225.000

Edad de jubilación	Años de servicio	Importe de la indemnización
64	Más de 30 .....	250.000
63	Entre 15 y 20 .....	374.000
63	Entre 20 y 25 .....	416.000
63	Entre 25 y 30 .....	458.000
63	Más de 30 .....	500.000
62	Entre 15 y 20 .....	609.000
62	Entre 20 y 25 .....	656.000
62	Entre 25 y 30 .....	703.000
62	Más de 30 .....	750.000
61	Entre 15 y 20 .....	849.000
61	Entre 20 y 25 .....	898.000
61	Entre 25 y 30 .....	950.000
61	Más de 30 .....	1.000.000
60	Entre 15 y 20 .....	1.094.000
60	Entre 20 y 25 .....	1.146.000
60	Entre 25 y 30 .....	1.198.000
60	Más de 30 .....	1.250.000

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**32069** *ORDEN de 27 de noviembre de 1986 por la que se homologa el contrato tipo de compraventa de naranja, con destino a su transformación en zumo, que regirá durante la campaña 1986/1987.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de naranja con destino a su transformación, formulada por la Asociación Española de la Industria de Zumos y Concentrados, acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, y a fin de que las Empresas adquirentes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el organismo de intervención, designado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a efectos de la tramitación de las ayudas que concede la Comunidad Económica Europea,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se homologa, según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, el contrato-tipo cuyo texto figura en el anejo de esta disposición y al que deberán ajustarse los contratos de compraventa de naranja con destino a su transformación durante la campaña 1986/1987, que se formalicen, bien colectivamente o bien a título individual, entre las Empresas adquirentes y las Empresas agrarias.

Segundo.—El período de vigencia del presente contrato-tipo será el de un año a partir del día siguiente a la fecha de la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de noviembre de 1986.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de Política Alimentaria.

#### CONTRATO DE COMPRAVENTA DE NARANJAS PARA SU TRANSFORMACION DURANTE LA CAMPAÑA 1986/1987

Contrato número .....

En ..... a ..... de ..... de 1986.

De una parte, como vendedor, don ..... con NIF o DNI número ..... y con domicilio en ..... localidad ..... provincia .....