

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6610 *RESOLUCION de 12 de diciembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Castilla y León.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Castilla y León que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1989, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada Administración Autonómica, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por representantes de la Junta de Castilla y León, en representación de la Administración, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 12 de diciembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1º.- Partes Concertantes: el presente Convenio Colectivo se establece entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y el personal laboral de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con las Disposiciones vigentes.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º.- Ámbito personal, funcional y territorial: El presente Convenio Colectivo, de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León, establece y regula las normas y condiciones de trabajo del personal que con relación jurídico-laboral presta o preste servicios en el ámbito de la Administración de dicha Comunidad, y en sus Organismos Autónomos, Empresas Públicas y, en su caso, cualquier otra persona jurídica dependiente de ella.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal:

1.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el B.O.E. y en el B.O.C. y L., salvo sus efectos económicos que se retrotraen a uno de enero de mil novecientos ochenta y nueve.

2.- La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa.

Artículo 4º.- 1. Denuncia: Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio, a partir de 1 de abril de 1.990.

En el plazo de quince días a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 5º.- Indivisibilidad del Convenio: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologara alguna de sus cláusulas o artículos quedaría sin eficacia práctica en su totalidad debiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPITULO III

COMISION PARITARIA DE APLICACION E INTERPRETACION

Artículo 6º.- 1. Dentro de los 15 días siguientes a la firma por las partes del presente Convenio, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de Castilla y León, se constituirá la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación, formada por 14 miembros. Los 7 representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité Intercentros de entre sus miembros, en forma proporcional a su composición.

Los acuerdos adoptados en pleno por la Comisión Paritaria, tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

2. Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Actualización y puesta al día de las normas del presente Convenio Colectivo cuando su contenido resultase afectado por disposiciones legales o reglamentarias.

c) La definición de las categoría no recogidas en el Convenio Colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y completar y aclarar el contenido de las definiciones ya anunciadas.

d) Formular propuestas en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las categorías existentes en el presente Convenio Colectivo.

e) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos colectivos que la aplicación del Convenio pudieran originar.

f) Las que se les atribuyen expresamente en el presente Convenio Colectivo.

3. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán durante su mandato las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

4. Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria se dotará de un reglamento interno en el plazo máximo de 2 meses desde su constitución formal.

5. El pleno de dicha Comisión Paritaria establecerá la posibilidad de crear comisiones de trabajo específicas o generales para un adecuado desarrollo de las funciones que tiene atribuidas.

6. La Administración facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento de dicha Comisión.

7. Dicha Comisión desarrollará sus funciones hasta que no se constituya la correspondiente al siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 79.- 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.

CAPITULO V

PROVISION DE VACANTES; SISTEMAS DE PROVISION Y CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 80.- Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este artículo y siguientes.

Con periodicidad anual y siempre dentro del plazo de dos meses 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 la 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 la 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 Colectivo.

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.

Artículo 90.- Sistemas de provisión: Las vacantes que existan o se produzcan en cualquiera de los centros pertenecientes a la Administración de la Comunidad de Castilla y León se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes, de acuerdo con lo regulado en los artículos 31 y 32 del presente Convenio Colectivo.
- b) Concurso de traslado y a resultados.
- c) Promoción interna.
- d) Convocatoria pública para un nuevo ingreso, a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

Artículo 100.- Concurso de traslados:

1. Para proveer las plazas vacantes, mediante este sistema, la Consejería de Presidencia y Administración Territorial realizará la oportuna convocatoria, a la que podrán concurrir los trabajadores fijos de plantilla, tanto si se encuentran en situación de activo, como en la excedencia, y no estén sufriendo sanción que inhabilite para el traslado. Dicha provisión se realizará entre trabajadores del mismo grupo, categoría profesional y que desempeñen idéntico puesto de trabajo de la vacante del concurso, excepto en el Grupo VI, donde de no haberse cubierto inicialmente las vacantes por este sistema, podrán ser cubiertas por los trabajadores encuadrados en dicho grupo profesional, independientemente de su categoría e identidad del puesto de trabajo.

2. La resolución del concurso deberá atenderse al siguiente baremo:

- a) Antigüedad en la misma categoría profesional dentro de la Administración, 0,02 puntos por mes, hasta un máximo de 4 puntos.
- b) Antigüedad en la plantilla del personal afectado por este Convenio 0,01 puntos por mes hasta un máximo de 2 puntos.
- c) Por razones de reagrupación familiar, 1 punto como máximo.
- d) Por razón de salud del cónyuge, conviviente, hijos o familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, 1 punto como máximo.

Ambas situaciones requerirán la previa justificación por parte del concursante.

3. Las fracciones de mes de antigüedad igual o superior a 15 días serán computadas como mes completo, despreciándose las inferiores.

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.

Artículo 119.- Promoción Interna: Todas las vacantes existentes tras el concurso de traslado se ofrecerán por el sistema de promoción interna. 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) Centro de trabajo, localidad y características del puesto 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 por los expedidos por Centro reconocido oficialmente y no reglados, en relación directa con el puesto a ocupar, hasta un máximo de 5 puntos.

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

e) El temario de las pruebas a las que obligatoriamente serán sometidos todos los aspirantes en este sistema de promoción, y que tendrán un contenido esencialmente práctico.

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

g) Determinación del grado de "a resultas".

Solo podrán computarse los méritos alegados en la solicitud cuando el trabajador supere la puntuación mínima fijada para cada prueba.

El Tribunal Calificador, a la vista de las solicitudes presentadas y de las pruebas realizadas, propondrá al trabajador o trabajadores seleccionados si los hubiera.

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 de personal laboral de la Administración de Castilla y León.

Para optar a este sistema de provisión de vacantes se requerirá en todo caso pertenecer al menos a una

categoría profesional integrada en el mismo o en los dos grupos profesionales inferiores al que corresponda el puesto de trabajo convocado.

El trabajador que cubra alguna de las plazas de promoción interna, no podrá volver a concurrir por medio de este sistema hasta transcurridos dos años de antigüedad en el nuevo puesto.

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

En todo caso, para cubrir las vacantes de 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.

Artículo 120.- En el término de 6 meses contados a partir de la resolución del concurso de traslados, previsto en el artículo 109 del presente Convenio, se convocará y será resulta la fase de promoción interna correspondiente a la misma oferta de empleo, no teniendo lugar ningún cese ni toma de posesión derivadas de aquellos procedimientos en tanto no finalice el último sistema de provisión indicado, que en todo caso habrán de ser resueltos antes de 31 de diciembre del año correspondiente, fecha ésta en que como límite se producirán los ceses y tomas de posesión respectivas.

Artículo 130.- Los Tribunales que hayan de constituirse para juzgar las pruebas y concursos estarán integrados por 5 personas, 3 de las cuales serán designadas por la Administración y 2 por los representantes de los trabajadores, propuestos por el Comité Intercentros.

Artículo 140.- Periodo de prueba: Aprobada por el órgano competente de la Administración de Castilla y León, la propuesta que formule el Tribunal Calificador, se acordará la admisión provisional del trabajador; concretándose por escrito un periodo de prueba de seis meses para técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en que la duración será de 15 días.

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

La incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 158.- 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 para los Grupos I, II y III.
- Poseer la titulación específica o categoría profesional reconocida para los Grupos IV, V y VI.
- Haber cumplido los 18 años de edad, o cumplirlos dentro del plazo de presentación de instancias o solicitudes.

Artículo 160.- Estabilidad de empleo: El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente. Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación a los representantes legales de trabajadores y secciones sindicales.

Artículo 178.- Clasificación profesional: 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 desempeñan.

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 1ª.
- Grupo 5: Oficiales de 2ª.
- Grupo 6: Personal subalterno y no cualificado.

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

- Grupo 1: Título Superior o equivalente.
- Grupo 2: Titulación de Grado medio o equivalente.
- Grupo 3: Titulación de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.
- Grupo 4: Titulación de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de 2º 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 11 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 relación y definición de las categorías son las contempladas en el Anexo IV.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 180.- 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 citados cursos se realizarán preferentemente en orden a la formación del personal respecto de los puestos que se encuentren vacantes. 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.

Artículo 190.- 1. La Administración de Castilla y León, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, 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 de trabajo efectivo.

2. 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.

3. 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 la 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 asistencia a algún curso, corresponderá a cada centro directivo de la Administración la decisión sobre la 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, si se devengarán gastos de viaje y dietas, abonándose el salario correspondiente.

Artículo 20º.- 1. En el plazo de 15 días a partir de la entrada en vigor del Convenio se creará una Comisión Paritaria de Formación Profesional integrada por ocho miembros, cuatro de los cuales se designarán por el Comité Intercentros y los otros cuatro por la Administración, y cuya misión será intervenir, estudiar y planificar todas las materias referentes a Formación y Perfeccionamiento Profesional.

2. En concordancia con lo establecido en el punto anterior, la Administración de Castilla y León realizará anualmente y con la antelación necesaria un programa de necesidades y objetivos de formación profesional, en sus centros y organismos a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Capítulo.

CAPÍTULO VII

JORNADA LABORAL, JORNADAS ESPECIALES Y CAMPAÑAS ESPECIALES

Artículo 21º.- Jornada laboral y horarios:

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

2. Los horarios de trabajo serán los establecidos para la Administración de Castilla y León.

3. Cuando exista control mecánico de horarios, la Administración irá implantando horario flexible, de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

Artículo 22º.- Jornadas especiales:

1. Se entenderá por jornadas especiales aquellas cuya especialidad deriva de su duración con respecto a la jornada común, en base a la existencia de determinadas condiciones de prestación de servicios.

2. Se contemplan dentro de las mismas, las siguientes:

a) Las que por su naturaleza exijan un incremento de jornada, en ciertas épocas o en determinados momentos del año, resultando una jornada de hasta 9 horas diarias, sin que sobrepase el cómputo anual, y no teniendo éstas consideración de extraordinarias.

b) Las que por su naturaleza requieran la prestación de los servicios en sábados, domingos y festivos. En estos casos corresponderá descansar día y medio por cada jornada realizada en los días indicados. Todo ello sin perjuicio de que, al menos, el trabajador descanse sábado y domingo cada dos semanas.

c) Las que realicen durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, que tendrán carácter de trabajo nocturno.

3. Con independencia de lo dispuesto en la letra b) del punto anterior, al personal que preste servicios en Archivos, Bibliotecas y Museos, le corresponderá descansar un día por cada media jornada trabajada en sábado, domingo o festivo, y día y medio por cada jornada completa trabajada en los días citados.

Artículo 23º.- Campañas Especiales: Contemplan lo siguiente:

- Campaña de vitalidad invernal.
- Campaña de prevención y extinción de incendios.
- Campañas especiales de la Dirección General de Deportes y Juventud.

Respecto a la primera su regulación viene fijada en el artículo 57, apartado a). Los descansos que pudieran corresponder a los trabajadores por la realización de la jornada ordinaria (según la fórmula del artículo 57), serán a elección de los mismos, siempre y cuando dentro de su servicio el personal afectado por este tipo de descansos no rebase el 25%, en cuyo caso se establecerán los turnos oportunos a fin de no perjudicar el buen funcionamiento del servicio, y con la participación del respectivo Comité de Empresa Provincial.

En relación con la segunda, la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio constituirá anualmente una mesa de negociación de la que formarán parte,

necesariamente, miembros de la Administración y del Comité Intercentros y en la que se fijarán y acordarán las compensaciones a percibir por el personal que participe en la campaña de prevención y extinción de incendios, como consecuencia de la disponibilidad exigida a dicho personal fuera de la jornada normal de trabajo (guardias de incendios) y de la peligrosidad por asistencia a incendios.

Dicha negociación se llevará a efectos anualmente y finalizará, al menos con un mes de antelación a la iniciación de la correspondiente campaña.

Para los años 1.989 y 1.990, las compensaciones citadas se establezcan y determinan por separado en las cuantías recogidas en el artículo 57, apartado b.

Asimismo, se constituirá anualmente una mesa de negociación con composición paritaria para determinar las compensaciones a percibir por el personal afectado por las campañas especiales de la Dirección General de Deportes y Juventud.

Artículo 242.- Compensación por horas extraordinarias: Las horas trabajadas que excedan de la jornada convenida, tendrán una compensación horaria sin repercusión económica, consistente en 1,75 veces el tiempo trabajado como jornada superior, respetando en todo caso las Disposiciones legales.

Artículo 252.- Los regulado en el presente Capítulo deberá ser revalidado en los calendarios laborales correspondientes, en caso de que suponga modificación respecto de los calendarios laborales elaborados y ya existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 262.- Calendarios laborales: Los calendarios laborales de cada Organismo, Servicio o Centro deberán contener 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 anual pactada. Podrá tener carácter cíclico, adecuándose al que rijan con carácter general en la Administración, y en todo caso, a las necesidades de cada Centro de trabajo. Será negociado por la Administración y Comités correspondientes y en caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez elaborados, deberán exponerse, en sitio visible en cada Centro de trabajo.

C A P I T U L O VIII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 272.- Vacaciones: Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo a una vacación retribuida de un mes natural o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla, si ésta 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 periodo de vacaciones.

Las vacaciones se concentrarán con carácter general en el periodo normal de verano (1 de junio - 10 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades de trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este periodo, se podrán partir en dos turnos de 15 días, disfrutándose, uno en el periodo normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. En este caso el trabajador tendrá derecho a una compensación de 3 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 periodo comprendido entre el 1º de enero y del 31 de mayo o entre el 1º 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 periodos. La suma total de ambos periodos será de 30 días naturales, salvo que le hubiese sido impuesto por el Centro, el periodo vacacional de cuarenta días, en cuyo caso la suma será ésta última.

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

Bolsa de vacaciones: Como complemento extrasalarial y con el carácter de acción asistencial, se abonará a todos los trabajadores cualquiera que sea su grupo profesional en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 3.120 pesetas en 1.989 y 3.325 pesetas en 1.990, siendo hecho efectivo tal concepto en el mes de julio.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año lo percibirán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 282.- Licencias y permisos:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

a) Por maternidad, o acogimiento familiar con fines adoptivos, si el menor tuviera menos de un año, 112 días naturales.

b) 15 días naturales por matrimonio.

c) 3 días por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y 5 si ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador, 1 día por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 días si fuera en lugar diferente al de la localidad del trabajador.

d) 2 días por traslado de su domicilio habitual y 3 si fuera distinto lugar a su localidad.

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en 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 e 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 de Ayuntamiento.
3. La asistencia a reuniones o actos motivados por actividad de Asociaciones Cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en 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 componente de una mesa electoral.
5. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo o a Comisiones de Valoración.

f) 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 la 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.

g) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

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

b) Los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29º.- Licencias sin retribución:

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres

meses. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años. Esta licencia se computará a efectos de antigüedad en todo caso.

2. El personal que haya cumplido al menos 5 años de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a un año. Esta licencia no se computará a efectos de antigüedad en ningún caso y no podrá ser solicitada de nuevo hasta el transcurso de otros cinco años de prestación de servicios.

Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se informará de su concesión al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

Artículo 30º.- Suspensión del contrato de trabajo: 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 un año, siendo incompatible con las licencias reguladas en el artículo 29º.

Podrá hacer uso de este derecho opcionalmente el otro cónyuge o compañero con el que conviva.

b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio, voluntario o prestación social sustitutoria. 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 equivalente al 80% del salario, antigüedad y pagas extraordinarias que le correspondiesen como si estuviera en activo, si el trabajador lo solicita.

c) Ejercicio de cargo público o sindical representativo supuesto en que será de aplicación la excedencia forzosa.

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

Artículo 31º.- Excedencias voluntarias: Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de las Administraciones 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.

La solicitud, que será cursada con una antelación de sesenta días, se resolverá con treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar con carácter definitivo el puesto de trabajo en el que se encontraba al solicitar la excedencia si éste estuviera vacante; en caso contrario y entretanto se produce su participación obligatoria en el primer concurso de traslado que tenga lugar, tendrá derecho a ocupar de forma provisional 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 periodo de dos años efectivos al servicio de la Comunidad Autónoma contados a partir de la fecha de reingreso, excepto en los supuestos en que solicite para atender al cuidado de un hijo, en cuyo caso el plazo se contará desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y la iniciación de un nuevo periodo 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. Tras la primera prórroga, no se concederá una nueva.

El trabajador deberá solicitar su reingreso con una antelación mínima de sesenta días a la fecha del 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 la que se encontrase excedente.

Artículo 328.- Excedencia forzosa: La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el 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.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por el plazo de un año.

Una vez efectuada la solicitud, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce la reincorporación del mismo en el plazo de dos meses desde la fecha del cese en el cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

Artículo 330.- 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.

No obstante, en los casos de jubilación del trabajador tendrá derecho a percibir no la parte proporcional que le pudiera corresponder, sino la totalidad de un mes completo de vacaciones, salvo que, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 75º lo hubiese disfrutado, en cuyo supuesto no tendrá derecho a percibir haber alguno por este concepto.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 348.- 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.

Artículo 350.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 360.- Faltas leves: Serán faltas 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 de 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 inexcusable.

Artículo 370.- Faltas graves: 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 puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- 11) El ejercicio de actividades profesionales, pública o privada, 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.

Artículo 389.- Faltas muy graves: 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 periodo 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 trabajo 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 de uso tanto de material como de personal para realización de trabajos ajenos a la relación contractual del trabajador.

Artículo 390.- Sanciones: 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 tres días a un mes.
 - Suspensión de derecho a concurrir a concursos de ascenso por un periodo de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

Artículo 400.- Todas las sanciones, salvo las leves, que conlleven suspensión de empleo y sueldo, 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 aquéllos en el mismo.

Artículo 410.- Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 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 que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 420.- 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.

Artículo 430.- 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.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 440.- 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 su 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 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 o referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 459.- Comités de Seguridad e Higiene: En cada Provincia se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno especializado de participación en esta materia.

Son funciones de este Comité:

- a) Aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- c) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- d) 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.
- e) 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 la deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que consideren oportunas. De dicha comunicación entregarán copia del Delegado Territorial correspondiente o Jefe de Servicio, en su caso.
- f) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Departamento.

g) En general, la observación 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 Provincial y en la correspondiente a la Administración se garantizará en todo caso la concurrencia de representantes de las Consejerías que tengan atribuidas competencias en materia de trabajo y bienestar social.

Artículo 460.- Comisión Coordinadora de Seguridad e Higiene: En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Coordinadora de Seguridad e Higiene, la cual, dentro de los 30 días siguientes a su constitución, elaborará un reglamento de funcionamiento; su composición será paritaria y estará integrada por 3 representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y 3 representantes de la Administración designados por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial.

Artículo 470.- La política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios. De dichos estudios se dará traslado a la Comisión Coordinadora de Seguridad e Higiene.

En lo que se refiere a 1.989, dicha planificación se deberá realizar en el plazo de 3 meses a partir de la publicación del presente Convenio y en años sucesivos en los tres primeros meses del ejercicio.

La Comisión de Coordinación de Seguridad e Higiene en función de las necesidades y previsiones que pueda realizar en materia de Seguridad e Higiene, podrá proponer para su inclusión en los presupuestos de una partida económica que permita dar cobertura para conseguir dichos fines.

Artículo 480.- Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de 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.

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su periodicidad y renovación el Comité de Seguridad e Higiene se reunirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo.

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

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 le sean entregados por escrito.

Artículo 49º.- En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador debidamente contrastado que no determine su pase a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, 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 traslado 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.

C A P Í T U L O X I I I

RETRIBUCIONES

Artículo 50º.- Conceptos Retributivos:

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base y los complementos, y serán satisfechas en periodos 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.

Artículo 51º.- Salario base: Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. El correspondiente a cada Grupo profesional, para el ejercicio de 1.989, figura en el Anexo 1.

Artículo 52º.- Complementos salariales: Son complementos las cantidades que se adicionan al salario base. Podrán percibirse los siguientes:

- a) Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento Personal Transitorio.
- b) De puesto de trabajo:
 - Destacada cualificación técnica, funciones de mando y especial disponibilidad.
 - Penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad y turnicidad.
- c) De vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias:
- d) Plus Convenio.
- e) De campañas especiales. Campaña de vialidad invernal y de prevención y extinción de incendios.

Artículo 53º.- Complementos Personales: Antigüedad
El personal fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad, la cantidad de TRES MIL DIEZ PESETAS (3.010 Ptas.), mensuales por cada tres años de servicio completos, devengándose desde el día primero del mes en que se cumplan.

Se reconocerá a efectos de antigüedad los servicios previos acreditados por cualquier trabajador que los haya prestado en esta u otra Administración Pública, cualquiera que hubiere sido el carácter de su relación jurídica y siempre que la prestación de estos servicios, en su conjunto, sea igual o superior a un mes.

Dicho reconocimiento lo será única y exclusivamente a efectos económicos. Cuando el mismo se resuelva de forma favorable, los derechos económicos surtirán efectos desde el día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud para los presentados con posterioridad.

Complemento Personal Transitorio: La cuantía del mismo en cómputo anual será la misma que vinieran percibiendo los trabajadores en 1.988. Dicho Complemento solo podrá ser absorbido mensualmente en el 25% de las cantidades que correspondiera percibir en concepto de complemento de destacada cualificación técnica, ejercicio de mando y especial disponibilidad.

Artículo 54º.- Complementos de Puesto de trabajo:

1. De Destacada Cualificación Técnica: Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan dentro de su categoría profesional, puestos que suponen una especial responsabilidad, ligada al ejercicio de funciones que

implican un nivel superior de conocimientos, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar el grupo retributivo aplicable:

2. Ejercicio de Mando: Retribuye al ejercicio directo e inmediato de funciones de dirección respecto a trabajadores encuadrados dentro de su mismo grupo profesional.

3. Especial disponibilidad: Retribuye la prestación del trabajador en régimen de flexibilidad horaria cuando ésta sea necesaria para la adaptación de los tiempos de trabajo a las excepcionales características del desarrollo de determinados servicios.

4. Penosidad, Peligrosidad y toxicidad: Retribuye las excepcionales condiciones de tal índole en que se desenvuelven determinados puestos de trabajo, cuando aquéllas no sean susceptibles de eliminación y a cuya supresión tenderá la actividad de la Administración.

5. Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios.

6. Nocturnidad: Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Los anteriores complementos a percibir en las cuantías que se especifican en el Anexo III son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

El desarrollo de las tareas que dan lugar al devengo de estos Complementos, deben ser controlados por parte de la Administración y los Comités de Empresa Provinciales.

La Comisión Paritaria elaborará antes de 31 de diciembre de 1.989 la relación de puestos de trabajo a los que se vincula la percepción de los citados pluses, sobre la base del desempeño real y efectivo de la actividad profesional en las condiciones reflejadas en la definición de cada Complemento; hasta tanto tenga lugar la elaboración definitiva de las citadas relaciones, la percepción de los referidos pluses corresponderá únicamente a los puestos de trabajo que con carácter provisional apruebe la Comisión Paritaria en la primera reunión que tenga lugar a partir de la firma del presente Convenio.

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos de penosidad, peligrosidad y toxicidad y en tanto en cuanto no se modifiquen las condiciones del puesto de trabajo que dio lugar a ello, lo percibirán en las cuantías a que se refiere el Anexo III.

Igualmente y en idénticas cuantías se percibirá por el personal que obtenga el reconocimiento de dicho derecho por resolución judicial o administrativa.

Artículo 55º.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Todos los trabajadores percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad salario base y antigüedad, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

Quando se produzca ingreso o cese de un trabajador, se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondiente al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos las fracciones superiores a 15 días, como mensualidad completa.

Artículo 56º.- Plus Convenio: Se abonará en las cuantías que para cada grupo profesional se indican en el Anexo II.

Artículo 57º.- Complementos de Campañas especiales: A) Campaña de vialidad invernal: Se entienda por tal los trabajos realizados durante los meses de noviembre a marzo, como regla general, por la Consejería de Fomento, con el fin de conseguir la adecuada utilización de la red viaria dentro de la Comunidad, en la naturaleza de servicio público e interés social.

Su retribución se efectúa atendiendo a la fórmula siguiente:

$$\text{Año 1.989} \quad R = 1065 \times C_t \times C_e$$

$$\text{Año 1.990} \quad R = 1135 \times C_t \times C_e$$

Siendo R la remuneración bruta y C_t el coeficiente en función de la jornada de trabajo y C_e el coeficiente según el puesto de trabajo.

A C_t se le asignará el valor 1 ó 2, en función de la jornada sea ordinaria o superior a la misma. Se considerará jornada normal u ordinaria hasta 9 horas trabajadas.

C_e tiene los siguientes valores:

Encargados y Jefes de Unidad Operativa.....	2,50
Conductores de Máquinas Quitanieves.....	3
Personal auxiliar.....	3
Vigilantes.....	2,50
Personal de Taller.....	2,50
Personal de Oficina y Radioteléfono.....	1

El personal afectados por el coeficiente, según el puesto de trabajo, será el siguiente:

- Encargado o Jefes de unidad operativas: persona o personas en las provincias que tienen responsabilidad sobre el servicio de vialidad invernal bajo las órdenes de un Ingeniero Técnico de Obras Públicas o Ingeniero de Caminos, o bien ejercen el mando de una Unidad Operativa. Se entiende por Unidad Operativa el conjunto de medios materiales y humanos adscritos al Servicio de Vialidad Invernal de un puerto o zona que agrupa varias carreteras.

- Conductores de máquinas quitanieves: Ya sean dinámicas, estáticas.

- Auxiliares: Se entienden por tales, las personas que no siendo conductores de las máquinas del apartado anterior integran una Unidad Operativa. Se incluyen los conductores de vehículos de camiones con remolcador para extendido de fundentes y abrasivos y el resto que no estén en el apartado anterior.

- Vigilantes de Explotación: Se consideran como tales los trabajadores (normalmente 2) que por zonas con

problemas de validez invernal comunican al Centro Operativos correspondiente o bien unidad centralizada la situación en tiempo real del estado de las carreteras. Colaborarán asimismo de forma esporádica en el auxilio y ayuda a los usuarios de la carretera.

- Personal de Taller: Siempre que su trabajo se desarrolle sobre una máquina de las unidades operativas que ha quedado inmovilizada y sea preciso trasladarla al centro base, o bien que la asistencia se preste en el lugar de la inmovilización.

Personal de oficina y radioteléfono: Persona encargada de establecer contacto con las unidades operativas, así como para transmitir los mensajes que les sean dados. Asimismo, informará a los organismos o centros que se le ordenen sobre el estado real de la carretera.

CARACTERÍSTICAS Y CONTROL

Se trata, por su naturaleza, de un Complemento que se devenga en el momento de su prestación previamente autorizado por la Unidad de Carreteras correspondiente del Servicio Territoriales que se cobra con posterioridad.

El control se efectuará de forma rígida por el Servicio Territorial y Comités de Empresa Provinciales en base a los partes de trabajo, así como a la situación real de las carreteras.

Se intentará la rotación del personal sin disminuir la eficacia del trabajo y considerando la especialización de determinados puestos; en el caso de proponer varias personas para un mismo puesto, se especificarán éstas.

El Complemento de Campaña de Validez invernal se abonará de una sola vez, en el plazo máximo de 3 meses a partir de la finalización de la campaña.

B) Campaña de prevención y extinción de incendios: Con independencia de lo establecido en el artículo 23, si se acordaran compensaciones superiores a las que seguidamente se reflejan para las respectivas tareas y personal funcionario, dichas compensaciones serán de aplicación al personal laboral.

Percepciones por día de actuación en prevención y extinción de incendios forestales del personal laboral:

	GUARDIA		Asistencia a incendios
	Día de trabajo	Día de descanso	
TÉCNICOS.....	9.360	14.040	6.240
CEJADORES.....	4.905	7.358	4.056
CONDUCTOR MOTOCORRA Y			
REHEN.....	4.490	6.735	4.056
CONDUCTOR OFICINA....	4.490	6.735	2.080

Para el año de 1.990 la cuantía de dichas percepciones será idéntica a la que en su día se establezca para el personal funcionario.

Artículo 58º.- Retribución del personal eventual de montes. Las retribuciones por día trabajado del personal no fijo de montes serán:

A) Personal no Cualificado:
 AÑO 1.989..... 3.750 Pesetas.
 AÑO 1.990..... 4.262 Pesetas.

B) Personal Cualificado:
 AÑO 1.989..... 3.926 Pesetas.
 AÑO 1.990..... 4.476 Pesetas.

A.a) Trabajadores no cualificados: Son aquellos trabajadores encargados de ejecutar labores agrarias que no estando comprendidos en la categoría anterior, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo físico ó de atención, y que no son constitutivos de un oficio específico.

B.b) Trabajadores cualificados: Trabajadores que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos cualificados, tales como injertadores, sulfatadores, tratadores de plagas, cortadores especialistas en corta y poda de árboles, resinero, guardas y vigilantes.

Artículo 59º.- Revisión salarial para 1.989: Se establece una cláusula de revisión salarial para 1.989 que garantice hasta el 100% del I.P.C. resultante a 31-12-89 por comparación con el 31-12-88 en lo que exceda del 4,75%, afectando tal revisión a la totalidad de los conceptos retributivos.

Artículo 60º.- Revisiones correspondientes al ejercicio de 1.990: Una vez aplicada, si procediese, la cláusula de revisión salarial a que se alude en el artículo anterior, el incremento de la masa salarial para año 1.990 será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León.

Independientemente, y en la continuación del proceso de homologación surgido como consecuencia de la implantación del Convenio Unico en esta Administración, se recogerá en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 1.990, un Fondo adicional por cuantía equivalente a la diferencia entre el crecimiento de la masa salarial que la misma Ley apruebe y el crecimiento del 6,50% de dicha masa salarial.

Artículo 61º.- Revisión salarial para 1.990: Se establece una cláusula de revisión salarial para 1.990 que garantice hasta el 100% del I.P.C. resultante a 31.12.90 por comparación con el 31.12.89, en lo que exceda del 4,75%, afectando tal revisión a la totalidad de los conceptos retributivos.

Artículo 62º.- Dietas: Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, dentro del territorio nacional, que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos será:

- Por cada comida principal: 1.600 pesetas para 1.989 y 1.725 pesetas para 1.990.

- Por alojamiento: La cantidad justificada, con un tope máximo de 4.500 pesetas para 1.989 y 4.800 pesetas para 1.990.

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 todos los grupos que figuran en el presente Convenio con el Grupo segundo de los funcionarios, a que hace alusión el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo o cualquier norma que sustituyera a ésta.

Los componentes de tribunales o comisiones de selección percibirán, por día de asistencia, la cantidad que corresponde a la categoría segunda, según el citado Real Decreto.

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.

Artículo 63º.- Con carácter excepcional y previo conocimiento de la Comisión Paritaria, la Administración podrá contratar a técnicos expertos en determinadas materias con retribuciones complementarias distintas a las previstas en el presente Convenio.

C A P Í T U L O XIII

TRASLADOS, DESPLAZAMIENTOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 64º.- Traslados: 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 8º del presente Convenio Colectivo).
- Por necesidades del Servicio.
- Por sanción disciplinaria.

Artículo 65º.- 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 caso de que el trabajador opte por el traslado, percibirá una compensación por gastos, en 1.989, que se cifra en:

1º) Una cantidad a tanto alzado de 553.800 pesetas, incrementada en un 20% por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2º) Abono de los gastos de viaje y dos dietas de 1.200 pesetas para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3º) Si no se le facilitase vivienda al trabajador se le abonará una cantidad a tanto alzado de 886.080 pesetas más un 20% para cada persona que viva a expensas del trabajador.

4º) 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, SUP y 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:

Para 1.990 las compensaciones por gastos establecidos en los puntos, 1º, 2º y 3º se incrementarán un 6,5% respecto de las establecidas en 1.989.

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 Junta de Castilla y León tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante de su categoría y sin derecho a indemnización.

Artículo 66º.- A todo el personal se le fijará un lugar de trabajo o un lugar de reunión para ir a aquel. 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 transportes, 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, ó 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 transportes se abonarán al precio por kilómetro que fija para el resto de la Administración.

Artículo 67º.- Desplazamientos por necesidad 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 preste habitualmente, hasta un límite de un año.

Cuando el desplazamiento dura 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 ellos no se computarán los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Junta.

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

Cuando el trabajo 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.

Artículo 68º.- 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.

Artículo 69º.- Trabajos de superior e inferior Categoría: 1. Sólo podrán realizarse trabajos de superior e inferior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprevisible. En tales casos, será de obligado cumplimiento la comunicación por escrito en el plazo de 48 horas al trabajadores y a sus representantes legales.

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 9º del presente Convenio, en las cuales no puntuará en modo alguno el tiempo de desempeño de dichas funciones.

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 Jefes de las Unidades administrativas que incumplieren la normativa establecida en el presente artículo incurrirán en la responsabilidad correspondiente.

Artículo 70º.- Trabajadores con capacidad disminuida: El trabajador cuya capacidad laboral 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.

CAPÍTULO XIV

ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 71º.- 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, figuren en los Presupuestos.

Todo trabajador con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés 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 Colectivo.

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%.

El personal que presta sus servicios en instalaciones o dependencias de la Administración de Castilla y León, anexo a internados, residencias, albergues, guarderías y otros centros similares que dispongan para los administrados del servicio de comedor y éste se encuentre anexo a los mismos, podrá utilizar dicho servicio gratuitamente, cuando su jornada de trabajo coincida con el horario de comidas y sólo mientras ocupen dichos puestos de trabajo. El tiempo empleado para su manutención no será considerado como tiempo efectivo al trabajo y se valorará por los Comités de Empresa en la negociación del calendario laboral.

Artículo 729.- Responsabilidad civil del personal de conducción. 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 personal 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.

Asimismo, se cubrirá mediante este seguro de responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

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 a los conductores que hubieren 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.

Artículo 730.- Seguro de Accidentes. En el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta integrada por dos representantes de cada parte, las cuales promoverán la concertación de la póliza voluntaria de accidentes, bajo las siguientes condiciones:

a) Cobertura de las contingencias de muerte e incapacidad permanente derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

b) La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 75% por la Administración y un 25% por los trabajadores.

c) Aquellos colectivos de trabajadores, que ya poseen cobertura respecto de dichas contingencias, lo mantendrán en los mismos términos en que la tuvieron concertada.

Artículo 740.- Responsabilidad civil: Con independencia de lo establecido en el Artículo 72 y para el resto del personal, la Comisión Mixta a que se refiere el artículo anterior, promoverá la concertación de una póliza colectiva voluntaria de responsabilidad civil de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, en los términos que la misma determine y en la cual el importe de la prima resultante se abonará al 50% por la Administración y por los trabajadores.

En el supuesto de que dicha póliza colectiva, no se pudiera celebrar, en cualquier caso, la Administración abonará a los trabajadores que individualmente y a título personal concertasen la póliza a que se refiere el párrafo anterior, el 50% del valor de la prima.

Artículo 750.- Jubilaciones: 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 y 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, los trabajadores podrán jubilarse anticipadamente, percibiendo las indemnizaciones que por jubilación anticipada figuran en el Anexo V, de acuerdo con las condiciones y requisitos que en el mismo se establecen.

En las jubilaciones voluntarias que se produzcan al amparo de este artículo, la Administración efectuará contrataciones temporales, por el tiempo que medie entre la fecha de producción de la vacante y la cobertura de la misma, de forma definitiva, mediante cualquiera de los sistemas de provisión de vacantes establecidas en el presente Convenio.

Todo trabajador que se jubile, percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, teniendo asimismo derecho al disfrute de un mes completo de vacaciones con independencia del día que cause baja.

CAPÍTULO XV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 76º.- Derechos de los trabajadores: Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales siguientes:

- Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo en centros de trabajo. (Requisitos: Artículo 78 del Estatuto de los Trabajados).

a) De carácter general: Mediante preaviso de 24 horas a la Dirección del Centro o Servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20% 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% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Dirección del Centro de 24 horas.

- Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo: Cada Comité de Empresa dispondrá de 40 horas anuales para la realización de asambleas.

Las Secciones Sindicales dispondrán de 20 horas anuales.

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 24 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 24 horas, salvo si su carácter es excepcional que será de 17 horas.

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

- 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.

Artículo 77º.- 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 y derechos:

a) Disponer de un crédito de horas anuales retribuidas: cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 480 horas.

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

b) 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 24 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.

c) 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 necesaria 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, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

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.

d) Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de una protección que se extienda, en el orden temporal, desde el momento de su proclamación como candidatos hasta 4 años después del cese en su cargo de representación.

e) La Administración de la Comunidad de Castilla y León pondrá a 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 multcopistas 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 representados.

Se facilitará a cada Comité de Empresa tabloneros para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros 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.

f) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro-horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 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 afecten a los trabajadores.

g) Los Comités de Empresa y el Intercentros recibirán puntualmente y a cuenta de la Administración un ejemplar del Boletín Oficial de la Comunidad.

h) 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 esté motivados o relacionados con actividades sindicales que afecten a la Administración.

i) 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 este 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 comuniquen sus representados.

Artículo 78.- 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 pertenecientes a los Comités de Empresa Provinciales, elegidos según lo indicado en el artículo 77 del presente Convenio.

Su composición será proporcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de su composición computarán únicamente aquellos sindicatos que hayan obtenido más de un 5% de los delegados elegidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de cada uno de los nueve Comités de Empresa provinciales que pueden existir en la Comunidad.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 480 horas anuales además de las derivadas de su condición de miembro de Comité de Empresa Provincial para dedicarse a sus funciones representativas; dichas horas podrán ser acumulables en otros miembros del Comité Intercentros.

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 competentes 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 por o relacionados con actividades sindicales que afecten a la misma.

Tendrán a su disposición un local sindical adecuado y apto para su propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfonos, etc. y estará ubicado en Valladolid capital. Asimismo, se pondrá a disposición de dicho Comité una colección de textos legales en materia laboral, tanto el Boletín Oficial de Castilla y León como el Diario de Sesiones de las Cortes de Castilla y León.

Entre sus competencias están las siguientes:

a) Negociación del Convenio Colectivo, elección de los suplentes y asesores de la Comisión Negociadora y aprobación del Anteproyecto correspondiente, siempre que así lo decidan, al menos, el 80% de sus miembros y sin perjuicio de las atribuciones que a este respecto se reconozcan en la L.O.L.S. y E.T. a otras instancias sindicales.

b) Elección de los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del Convenio, respetando la proporcionalidad existente en el Comité Intercentros y siempre que el Convenio Colectivo haya sido negociado por éste.

c) Elección de los miembros que correspondan a los trabajadores en todas las comisiones creadas a partir de la Comisión Paritaria o en otras Comisiones /Tribunales recogidos en el presente Convenio respetando la proporcionalidad existente en el Comité Intercentros.

d) El Comité Intercentros estará facultado para solicitar conflicto colectivo e interponer cualquier tipo de reclamación y solicitar la declaración de huelga legal.

***ARTICULO 79.- DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES Y SUS AFILIADOS:** Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

Cada sección sindical constituida tendrá derecho a disponer de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el Centro donde se ubique dicho local.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa será de 1 por cada 250 trabajadores.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo 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 sesenta horas.

Caso de que en un Delegado Sindical concorra también la condición de miembro del Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

La totalidad de las horas de los miembros de los Comités de Empresa y de las Secciones Sindicales, pertenecientes a la misma Central Sindical conformarán la bolsa de horas sindicales de la citada Central. El control de dichas horas se realizará a través de las propias Centrales Sindicales, las cuales comunicarán al Secretario General de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial o al Director General de la Función Pública el uso de las mismas, en los Servicios Centrales y el Delegado Territorial en los Servicios Periféricos. Con independencia de lo anterior cada representante sindical informará a su jefe inmediato con el tiempo necesario del uso de las horas sindicales.

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) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, 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 éstos 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.

f) Las secciones sindicales recibirán puntualmente y por cuenta de la Administración un ejemplar del "Boletín Oficial de la Comunidad".

g) Cada Central Sindical que se encuentre representada en el Comité Intercentros podrá designar un delegado.

Artículo 80.- Asesores sindicales: Tanto a las Reuniones del Comité de Empresa, Comité Intercentros, Comisión Paritaria como a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo las partes integrantes de los mismos podrán ir acompañados de asesores o expertos.

Cuando dichos asesores pertenezcan a la plantilla de la Junta de Castilla y León, dispondrán del permiso retribuido para la asistencia a las reuniones que tenga que asesorar.

Artículo 81.- Mensualmente la Administración de la Comunidad Autónoma a través del órgano que designe, notificará al Comité Intercentros el grado de utilización del crédito de horas sindicales, indicando la cuantía de los mismos tanto por Centrales Sindicales, como por los representantes Sindicales individualmente considerados.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los contratados administrativos a los que se refiere la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/1985 de 27 de diciembre de Ordenación de la Función Pública de la Administración de Castilla y León, que, en virtud de lo previsto en dicha Disposición, adquieran o hubieran adquirido la condición de personal laboral, percibirán las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Si fueran inferiores a las que venían percibiendo como contratados administrativos o a las que les hubiera correspondido percibir si no hubieran adquirido la condición de personal laboral antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la diferencia se les acreditará como complemento personal transitorio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- 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.

SEGUNDA.- En la primera reunión de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se constituirán Comisiones Mixtas que estudiarán los problemas relativos al personal que preste servicios en Archivos, Bibliotecas, Museos, Centros Hospitalarios, adscritos a la Consejería de Cultura y Bienestar Social, debiendo en todo caso las mismas elaborar una nueva relación de categorías profesionales y sus correspondientes definiciones.

TERCERA.- Se determinarán como fijos aquellos puestos de trabajo que en el sector de montes han venido siendo desempeñado tradicionalmente por trabajadores

eventuales, tomándose como referencia para tal determinación su estabilidad y su duración por más de 180 jornales en los dos años más favorables dentro de los tres últimos.

Se determinarán como puestos fijos discontinuos en el sector de montes, aquellos que en temporadas o campañas cíclicas demandan una ocupación superior a 60 jornales en los dos años más favorables dentro de los tres últimos y que tradicionalmente se han venido desempeñando por trabajadores en régimen de contratación eventual.

Al fin de llevar a cabo las determinaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores, la Comisión Mixta ya creada al efecto, desarrollará su actividad hasta la conclusión del citado proceso.

CUARTA.- Las partes se comprometen a iniciar el estudio de viabilidad de la homologación retributiva del personal laboral con el personal funcionario.

Dicho estudio se iniciará en la primera reunión que celebre la Comisión Paritaria en septiembre de 1.989.

QUINTA.- Oferta y Fomento de Empleo:

Oferta de Empleo: La Administración se compromete a que antes del día 1 de octubre de 1.989 se efectuará la convocatoria para cubrir las plazas vacantes del personal laboral correspondientes a la Oferta Pública de Empleo de 1.987.

A continuación y dentro del mismo mes se iniciará el concurso de traslados de las plazas vacantes correspondientes a la Oferta Pública de los años 1.988 y 1.989, el cual y la posterior fase de promoción interna han de estar resueltos antes del 31 de julio de 1.990.

En todo caso este compromiso se entiende que no rebasará el número real de vacantes reflejado por las Ofertas de Empleo Público referenciadas, a fin de no incurrir en una mera acumulación cuantitativa de aquellos que falseara las mismas.

Fomento de Empleo: La Administración antes del día 1 de noviembre de 1.989 se compromete a cubrir mediante contratos temporales el 50%, como mínimo, de las plazas vacantes existentes en tanto no se resuelvan los oportunos concursos para el personal laboral derivados de la Oferta de Empleo Público de los años 1.988 y 1.989.

ANEXO I

SALARIO BASE

Grupo	Importe anual	Importe mensual
I	2.139.060	152.790
II	1.904.140	136.010
III	1.529.640	109.260
IV	1.324.260	94.590
V	1.177.540	84.110
VI	1.121.820	80.130

ANEXO II

PLUS CONVENIO

Grupo	Importe anual	Importe mensual
I	43.200	3.600
II	38.400	3.200
III	40.800	3.400
IV	35.640	2.970
V	32.040	2.670
VI	27.720	2.310

ANEXO III

COMPLEMENTO DESTACADA CUALIFICACION TECNICA

FUNCIONES DE MANDO Y ESPECIAL DISPONIBILIDAD

GRUPO	NIVEL	IMPORTE MENSUAL (12 meses)
I	2	21.180
I	1	11.550
II	2	19.740
II	1	10.120
III	2	14.440
III	1	8.670
IV	2	13.000
IV	1	7.230
V	2	11.550
V	1	5.780
VI	1	4.340

COMPLEMENTO NOCTURNIDAD

MES:	22.560 Pesetas
DIA:	752 "
HORA:	94 "

COMPLEMENTO PELIGROSIDAD, PENOSIDAD, TOXICIDAD, TURNICIDAD

MES: 5.174

ANEXO IV

CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO I	Titulados Superiores Asimilados a Titulados Superiores Analistas
GRUPO II	Titulados de grado medio Asimilados a titulados de grado medio Programador Técnico de gestión cultural y/o deportiva Instructor Profesor de F.P. Restauradores.
GRUPO III	Encargado (taller, obra, laboratorio, instalaciones.). Jefe de Administración Delineantes proyectistas Animador cultural y/o deportivo Monitor de actividades docentes Operador de consola

GRUPO IV	<p>Oficial de primera (mecánico, electricista, conductor, tractorista, carpintero, albañil, fontanero, pintor, jardinero, mantenimiento sondista, oficios varios).</p> <p>Delineantes</p> <p>Analista de laboratorio.</p> <p>Administrativo</p> <p>Capataz</p> <p>Práctico de Topografía</p> <p>Técnico Auxiliar</p> <p>Gobernantes</p> <p>Monitor cultura y/o deportivo</p> <p>Cocinero</p> <p>Almacenero de primera</p> <p>Celador de agricultura</p> <p>Controlador pecuario</p> <p>Fotointerpretador</p> <p>Operador de ordenador</p> <p>Conserje mayor</p> <p>Auxiliar de bibliotecas</p> <p>Agente auxiliar de inspección de transporte terrestre.</p> <p>Técnico de jardín de infancia.</p> <p>Cuidadores técnicos Servicios asistenciales.</p>
GRUPO V	<p>Auxiliar administrativo.</p> <p>Auxiliar de laboratorio</p> <p>Telefonista</p> <p>Oficial de segunda, profesional de oficios varios.</p> <p>Escucha de incendios</p> <p>Almacenero</p> <p>Basculero</p> <p>Ayudante de cocina</p> <p>Ayudante de topografía</p> <p>Auxiliar sanitario</p> <p>Conserje (a extinguir)</p> <p>Grabador</p>
GRUPO VI	<p>Personal no cualificado</p> <p>Personal de servicios</p> <p>Personal subalterno</p>

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

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.

TECNICOS DE GESTION 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 FORMACION 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).

RESTAURADORES.- Son los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico que habilite para el ejercicio profesional en cualquiera de sus especialidades, realizan los trabajos técnicos de diagnóstico, conservación y restauración de bienes del Patrimonio Histórico Español en sus diversas categorías, mediante la utilización de los instrumentos y técnicas adecuadas.

GRUPO III

ENCARGADOS.- Son trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (SUP 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 ADMINISTRACION.- 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 con responsabilidad e iniciativa cualificada, funciones administrativas y redacta escritos o documentos a las órdenes del Jefe de la correspondiente Unidad Administrativa y provisto de 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 salvaguarda 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 equivalente (o con 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 carnet de conducir C-2 o del carnet D y E, y que además del transporte de personas puedan transportar documentación.

DELINEANTES.- Son los trabajadores que están 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), 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 calcador; 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 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.

CAPTACES.- 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.

PRACTICOS DE TOPOGRAFIA.- 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 de 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.

TECNICOS AUXILIARES.- Son los trabajadores que poseyendo conocimientos teórico-prácticos suficientes, experiencia y dotes de mando, deberá tener además conocimientos en

aritmética y geometría de replanteo, nivelación y cubicaciones, topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas; de lectura e interpretación de planos sencilla, 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 trabajos, así como nociones de los oficios empleados en el desempeño de su cometido.

GOBERNANTA/E.- 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, Subalternos, Cocineros y demás personal de cocina.

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 Cultura y Bienestar Social.

COCINERAS/OS.- 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 las 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 cazadores, que dispongan del correspondiente permiso, decidiendo 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 depredadores, etc.

CONTROLADORES PECUARIOS.- Son 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 la actividades relacionadas con los libros genealógicos con los animales, adopción de medidas necesarias para 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.

AUXILIARES DE BIBLIOTECAS.- 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), se encargan de la atención directa e información básica al público en los distintos servicios y secciones de las Bibliotecas y centros afines (sección de préstamos, sección infantil, sala de lectura, etc.) y realizan funciones de apoyo al personal técnico bibliotecario en trabajos que requieren cierto grado de conocimiento teórico y práctico de las técnicas bibliotecarias.

AGENTE AUXILIAR DE INSPECCION DE TRANSPORTE TERRESTRE.- Son los trabajadores que, con nivel de formación de Bachiller Superior, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o equivalente, a las órdenes del Inspector de Transportes, realiza funciones, que no requieran preparación técnica superior, de apoyo a la Inspección Técnica de Transportes, como auténticos auxiliares de la misma, constatando hechos que pueden ser constitutivos de algún tipo de infracción, estando obligados a efectuar por toda la provincia en la que están destinados

y en su caso, por todo el territorio de la Comunidad de Castilla y León los desplazamientos que fueren precisos en el ejercicio de sus funciones, desarrollando todo tipo de tareas administrativas que se deriven de las mismas, incluso manejo de terminales y similares.

TECNICO DE JARDIN DE INFANCIA.- 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), se encargan del mantenimiento y prevención de salud y cuidado de los niños a su cargo, colaborando en la atención de todos los aspectos de su proceso de desarrollo, (físico, psicológico, social, etc.) y aplicando los programas y actuaciones elaborados por la dirección o el personal pedagógico cualificado.

CUIDADORES TECNICOS SERVICIOS ASISTENCIALES.- Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachiller (BUP o Superior), Formación Profesional de II Grado o equivalente (o con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo) se encargan bajo la dependencia del Coordinador o responsable de Residencia del cuidado integral del bienestar del beneficiario en sus aspectos de vida diaria, higiene, aseo, alimentación y control de las condiciones higiénico-sanitarias, cuando éste no puede valerse por sí mismo debido a graves minusvalías y del apoyo del personal técnico.

GRUPO V

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.- 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 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 y análogos.

AUXILIARES DE LABORATORIO.- 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), 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 conocimientos, 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 SEGUNDA, 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 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 ó 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 audiovisuales o por emisores-receptores y centralistas telefónicas. Tendrá 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 del Almacenero de Primera o directamente, en el almacén de una Unidad Administrativa, parque o taller, tienen a su cargo la recepción o 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 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, tienen 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.

GUIAS.- Son los trabajadores que estando en posesión 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 Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes; 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 TOPOGRAFIA.- 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), auxiliar 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 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 de 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), encargado de la grabación de datos a través de terminales de ordenador.

GRUPO VI

PERSONAL NO CUALIFICADO.- Son los trabajadores que estando en posesión de Certificado de escolaridad o equivalencia (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 estando 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 equivalencia (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 Servicio	Años de Servicio	Importe de la Indemnización
64	Entre 15 y 20	191.100
64	Entre 20 y 25	218.400

Edad de Servicio	Años de Servicio	Importe de la Indemnización
64	Entre 25 y 30	243.700
64	Más de 30	273.000
63	Entre 15 y 20	408.410
63	Entre 20 y 25	454.280
63	Entre 25 y 30	500.140
63	Más de 30	546.000
62	Entre 15 y 20	665.030
62	Entre 20 y 25	716.360
62	Entre 25 y 30	767.680
62	Más de 30	819.000
61	Entre 15 y 20	927.110
61	Entre 20 y 25	920.620
61	Entre 25 y 30	1.037.400
61	Más de 30	1.092.000
60	Entre 15 y 20	1.194.650
60	Entre 20 y 25	1.231.440
60	Entre 25 y 30	1.308.220
60	Más de 30	1.365.000

Las anteriores cantidades serán incrementadas en un 6,5% para 1.990.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6611 RESOLUCION de 5 de febrero de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa caldera mural de calefacción a gas, categoría III, tipo B₁, marca «Saurier Duval», modelo base SD-114 C, fabricada por «Saurier Duval», en Nantes (Francia), CBC-0010.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Distribuidores Concesionarios, Sociedad Anónima» (DICOSA), con domicilio social en calle Alfonso Gómez, número 41, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de caldera mural de calefacción a gas, tipo B₁, categoría III, fabricadas por «Saurier Duval», en su instalación industrial ubicada en Nantes (Francia);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A89368, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave BLB1/BI/990/0004/89, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBC-0011, definiendo como características técnicas para cada marca/s, modelo/s homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, el certificado de conformidad de la producción antes del día 5 de febrero de 1992.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Información complementaria

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en